

**Facultad de Derecho**  
**Universidad de Costa Rica**

**Bases Jurídicas para la Regulación**  
**del Contrato Deportivo en Costa Rica**  
**(caso del fútbol)**

Tesis de grado para optar por el grado de Licenciatura en  
Derecho

**Edgar Jiménez Risco**  
**Carné 944077**

***II Semestre del 2002***

---

San José, 30 de octubre del 2002.-

**Dr.**  
**Rafael Gonzalez Ballar**  
**Decano, FACULTAD DE DERECHO**

Hago de su conocimiento que el Trabajo Final de Graduación del estudiante:

**EDGAR JIMÉNEZ RISCO**

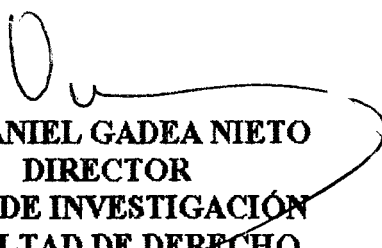
**Titulado: "BASES JURÍDICAS PARA LA REGULACIÓN DEL CONTRATO DEPORTIVO EN COSTA RICA ( CASO DEL FUTBOL) "** fue aprobado por el Comité Asesor, a efecto de que el mismo sea sometido a discusión final. Por su parte, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Asimismo le hago saber que el Tribunal Examinador queda integrado por los siguientes profesores:

Presidente: LIC. OSCAR MIGUEL ROJAS HERRERA  
Secretario: LIC. MARCO DURANTE CALVO  
Informante LICDA.PATRICIA RAMOS CON  
Miembro: LIC. HUGO PICADO LEON  
Miembro: LIC. FRANK ALVAREZ HERNANDEZ

La fecha y hora para la PRESENTACIÓN PÚBLICA de este trabajo se fijó para el día martes 03 de diciembre del año 2002 a las 18:00 horas.

Atentamente,

  
**DR. DANIEL GADEA NIETO**  
**DIRECTOR**  
**AREA DE INVESTIGACIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO**

San José, jueves 17 de noviembre del 2002.

Señor

Doctor Daniel Gadea N.

Director del Área de Investigación

Estimado señor, la presente es para informarle en mi calidad de Directora del Trabajo Final de Graduación "Bases Jurídicas para la Regulación del Contrato Deportivo en Costa Rica (Caso del Fútbol)" del estudiante Edgar Jiménez Risco, carné 944077, que éste cumple satisfactoriamente con todos los requisitos exigidos tanto de forma como de fondo.

Este trabajo representa una importante oportunidad para conocer un contrato que a la fecha resulta atípico para nuestra legislación, un contrato complejo y de suma utilidad dado su reiterado y frecuente uso. En la investigación el trabajo contiene un análisis de sus particularidades y desarrolla además una propuesta de discusión jurídica para una posible regulación; por lo que queda claro la necesidad e importancia de un trabajo tal.

Sin más por el momento, queda atentamente:



Licenciada Patricia Ramos Con

Directora de la Tesis

***San José, 18 de octubre del 2002***

***Doctor***

***Daniel Gadea Nieto***

***Director del Area de Investigación***

***Facultad de Derecho***

***Universidad de Costa Rica***

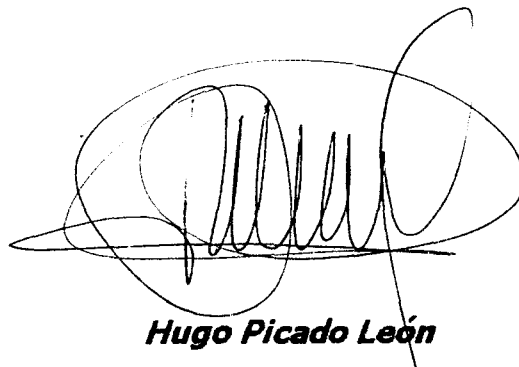
***S. D.***

***Estimado señor:***

En mi condición de lector, he revisado el proyecto de tesis preparado por el estudiante Edgar Jiménez Risco, carné 944077, con el título "*Bases Jurídicas para la Regulación del Contrato Deportivo en Costa Rica (Caso del Fútbol)*", el cual, por ajustarse a las disposiciones correspondientes, cuenta con mi aprobación.

Dicho trabajo analiza un contrato atípico en el derecho del trabajo, con numerosas particularidades sobre las cuales la elaboración legislativa y doctrinal ha sido escasa. La tarea de recopilar esos elementos, y de exponer el producto de manera sistemática, representa un aporte significativo a la ciencia jurídica.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'H' followed by several vertical strokes and a long horizontal stroke at the bottom.

***Hugo Picado León***

San José, jueves 17 de noviembre del 2002.

Señor

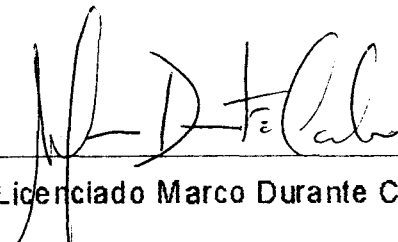
Doctor Daniel Gadea N.

Director del Área de Investigación

Estimado señor, sirva la presente es para informarle en mi calidad de Lector del Trabajo Final de Graduación "Bases Jurídicas para la Regulación del Contrato Deportivo en Costa Rica (Caso del Fútbol)" del estudiante Edgar Jiménez Risco, carné 944077, que éste cumple satisfactoriamente con todos los requisitos exigidos tanto de forma como de fondo.

Este trabajo se justifica debido a que es de suma importancia, ya que en el país no existe regulación al respecto; y el trabajo además de explorarlas múltiples aristas que rodean a este contrato, presenta las bases y propuestas para su discusión y regulación jurídica.

Sin más por el momento, queda atentamente:



---

Licenciado Marco Durante Calvo

## **Dedicatoria**

Dedico especialmente este trabajo a los que no creyeron en mí,  
a los que lo hicieron, palabras no bastan.

## **Agradecimientos**

De por demás está decir que a mis padres les agradezco su aporte, pero también deseo incluir a Ramiro Barrantes, a Lourdes Leitón, a Laura Elizondo y mi bebé.

Importantes e invaluable los aportes motivacionales, intelectuales y materiales de personas que a lo largo de mi formación como profesional marcaron de manera positiva mi vida, los profesores Gerardo Contreras, Jorge Romero, Bernardo van Der Lat, Patricia Ramos, Frank Álvarez, y en general a todos los que siguiendo el camino de la cultivación del alma me enseñaron a amar mi Universidad y a querer por sobre todas las cosas el estudio y la honradez académica y el aprovechamiento del espacio intelectual.

Muy especialmente, agradezco al maestro Oscar Rojas, no sólo por ser un excelente profesor y ser humano; gracias por enseñarme a hacer las cosas como tienen que hacerse, no de otra manera.

*La hoja, al caer del árbol no deja de pertenecerle,  
no se olvida, no se pierde, porque cae al pie del tronco,  
y se mezcla con la tierra que alimenta sus raíces y produce nuevos retoños.*

Personal

*“No recuerdo haber encontrado la definición de la verdad; más si tú quieres,  
busquemos, a través de la diversidad de las cosas en las cuales decimos que la  
verdad está, qué cosa es la verdad”*

San Anselmo (en “Proslogion”)



## INDICE

<b>Introducción General</b> .....	1
<b>Título Primero. Nociones Generales del Contrato de Trabajo</b> .....	8
Capítulo I. El empleador, patrono o empresario.....	11
Capítulo II. El trabajador.....	13
Capítulo III. Características del contrato .....	14
Sección A. Modalidades del contrato de trabajo .....	15
A 1. El contrato por tiempo indeterminado.....	16
A 2. El contrato por tiempo determinado.....	17
A 3. El contrato por temporada.....	19
Sección B. Elementos del contrato de trabajo.....	20
B 1. La subordinación.....	21
B 2. La prestación de servicios.....	23
B 3. La remuneración.....	24
Sección C. La jornada de trabajo .....	28
<b>Título Segundo. El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional</b> .....	31
Capítulo I. Generalidades.....	31
Capítulo II. El club deportivo .....	48
Capítulo III. El empresario o agente deportivo.....	54
Capítulo IV. El deportista profesional.....	58
Capítulo V Características del contrato .....	67
Sección A. Modalidad .....	67
Sección B. Dedicación a la práctica del deporte .....	70
Sección C. Voluntariedad.....	72
Sección D. Regularidad .....	73
Sección E. Dependencia o subordinación.....	75
Sección F. Ajenidad y remuneración.....	78

<b>Título Tercero. Otras particularidades</b> .....	83
<b>Capítulo I. Aspectos jurídicos</b> .....	83
Sección A. Período de prueba.....	85
Sección B. El precontrato.....	86
Sección C. La jornada de trabajo .....	89
Sección D. El poder de dirección del empresario.....	93
Sección E. Las cláusulas de rescisión.....	97
E 1. Formas en las que se presenta.....	103
E 1.1. Recíproca.....	103
E 1.2. Unilateral a favor del club o empresario.....	104
E 1.3. Unilateral a favor del deportista.....	105
Sección F. La renovación de contrato.....	106
F 1. Prórroga automática.....	110
Sección G. La transferencia.....	112
Sección H. La cedencia .....	119
Sección I. La cláusula de opción.....	121
Sección J. La suspensión del contrato de trabajo.....	123
Sección K. Causas de extinción del contrato.....	126
<b>Capítulo II. Aspectos deportivos</b> .....	131
Sección A. Faltas a las obligaciones contractuales deportivas.....	132
Sección B. Faltas a las Reglas de Juego.....	135
<b>Capítulo III. Aspectos conexos</b> .....	145
Sección A. Derechos de formación.....	146
Sección B. Derechos de Imagen.....	149
Sección C. Derechos de promoción .....	152
<b>Título Cuarto. La jurisprudencia en materia de contratos deportivos y propuesta de regulación</b> .....	154
<b>Capítulo I. La jurisprudencia</b> .....	154

Capítulo II. Propuesta de los puntos a regular por la legislación costarricense.....	164
Capítulo III. Consideraciones finales .....	193
<b>Conclusiones.....</b>	<b>195</b>
<b>ANEXO. Modelos y borradores de contrato.....</b>	<b>196</b>
Anexo 1. Entre el jugador y el club.....	196
1. 1. Modelo español.....	197
1. 2. Modelo portugués.....	201
1. 3. Modelos costarricenses.....	203
1. 3 A. Entre jugador y club deportivo (genérico).....	203
1. 3 B. Entre jugador y club (usado en primera división).....	207
1. 3 C. Entre jugador y club (contrato tipo).....	211
Anexo 2. Entre director técnico y federación deportiva.....	214
Anexo 3. Contrato de Imagen.....	219
<b>Bibliografía.....</b>	<b>222</b>

## **Resumen**

Ficha Bibliográfica:

JIMÉNEZ RISCO (Edgar); Bases Jurídicas para la Regulación del Contrato Deportivo en Costa Rica (caso del fútbol). Tesis para optar por el grado de licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica, 2002.

Directora:

Patricia Ramos Con

Lista de Palabras Clave:

Deporte, deporte profesional, fútbol, futbolista, deportista aficionado, futbolista aficionado, deportista profesional, futbolista profesional, contrato deportivo, contrato de fútbol, club deportivo, agente deportivo, derechos de formación, derechos de imagen, derechos de promoción.

Resumen:

El trabajo hace una exploración y análisis de la figura del contrato deportivo, esto principalmente a partir de casos, doctrina y normativa de derecho comparado dado el poco tratamiento nacional al respecto.

Se trata brevemente el contrato de trabajo común, ya que el contrato en estudio es un contrato especial de este género.

Luego se trata en detalle el caso de los contratos deportivos de los deportistas profesionales. Para ello se empieza haciendo la diferenciación entre lo que es el deportista aficionado del profesional, las partes y características principales del contrato.

Seguido, se consideran otras particularidades, las cuales se dividen en tres aspectos: los jurídicos, los deportivos y los conexos. Los aspectos jurídicos son todos aquellos que se tratan en el contrato de manera directa. En los aspectos deportivos se desarrolla lo que es estrictamente deportivo y lo que es deportivo pero tiene o puede eventualmente tener repercusiones en el contrato. Finalmente, los aspectos conexos son los que no necesariamente están presentes en la génesis del contrato pero están relacionados de una u otra manera, a saber los derechos de formación, de imagen y de promoción.

También se hace un breve análisis de la jurisprudencia nacional y se presentan en el apartado de anexos algunos modelos de borradores de contratos.

Por último, se realiza una propuesta de regulación para la figura del contrato deportivo profesional.

## **Introducción General**

### Justificación del tema:

La relación entre un deportista y un club deportivo profesional, deslinda en dos vertientes el asunto: el plano deportivo y el plano laboral.

Bajo el análisis de la legislación española por ejemplo, lo anterior sería una conclusión certera y del todo válida, ya que el desarrollo de la empresa deportiva ha llevado conjuntamente al crecimiento con armonía, de los cánones del derecho, ocupándose este último, de los aspectos ubicados en material laboral.

Es en este trabajo veremos como aún siendo los últimos lineamientos jurisprudenciales o doctrinales han sido encaminados a darle el reconocimiento como relación laboral atípica, esto genera problemas, ya que es evidente (a mi juicio), que el contrato del deportista profesional, el caso del futbolista costarricense, tiene todos los elementos del contrato de trabajo en general.

El hecho de que no se incluya referentes a tal contrato, en el derecho positivo, puede llenar a estados de indefensión o abusos de quienes se encuentren beneficiados o perjudicados por circunstancias propias de la actividad del fútbol a escala profesional.

Ha sido muy común, que por medio de artilugios jurídico deportivos, se hayan sustraído las obligaciones que conlleva el contrato de trabajo deportivo de

la legislación laboral, con lo cual se ha colocado al margen de la normativa de Trabajo a los futbolistas profesionales, así como también a otros deportistas que rinden su actividad a cambio de una retribución económica.

Es claro que, las reglas laborales deben aplicarse independientemente de que estos trabajadores se encuentren ligados por determinado número de encuentros, por una temporada o por varias con ocasión de una prestación de servicios.

Pero, no creamos que el atropello se da gracias a la desprotección normativa positiva de nuestro ordenamiento. Porque también en los Órganos deportivos internacionales (por ejemplo la Federación Internacional de Fútbol Asociación, la Unión Europea de Fútbol Asociación y otros) han manejado el asunto con arbitrariedad o soberanía rasgando sensiblemente los límites la constitucionalidad, cuando su competencia ha querido extenderse más allá del plano deportivo. La gran cantidad de casos producto de ese desarrollo a gran escala y mercantilistas de la actividad futbolística, han ido, por fortuna, delineando el asunto cada vez más, disgregando los distintos planos jurídicos que envuelven esta relación.

Es por ello que en este sentido, la Unión Europea de Fútbol Asociación y la Federación Internacional de Fútbol Asociación, con más frecuencia ve como todo su poder se resquebraja. Porque siempre han intentado imponer la "ley del silencio", tanto a sus asociaciones nacionales como a los clubes y jugadores que están bajo su égida, esgrimiendo posibles sanciones y castigos en caso de que se acudiera a los Tribunales ordinarios de Justicia. Los casos son ahora cada vez

menos "deportivos", en sentido estricto, y empiezan a interrelacionarse con el derecho laboral, el mercantil o incluso el penal, y se está produciendo un goteo jurídico que se torna difícil de controlar por las meras autoridades deportivas.

Esta situación no ha quedado clara en nuestro país, podemos observarlo en la extensión de competencias del TRICODE (Tribunal de Conflictos Deportivos), ya que en su artículo 69, en este numeral, denota como este órgano conoce desde aspectos deportivos hasta laborales; lo que puede y de hecho a llevado al mismo camino apuntado<sup>1</sup>. Aunque en materia deportiva general, la legislación nacional, crea un órgano capaz de conocer asuntos devenidos de esta relación, y agotar así la vía administrativa, cual es el Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos, aportando en algo a este confuso tema.

Generosa es la casualidad, que el grueso de la bibliografía sea de origen español; siendo que, es precisamente en España, donde encontramos un desarrollo de la actividad futbolística en todos sus aspectos (deportivo, jurídico, económico, empresarial, etc.) de máximo nivel. Aunque eso sí, no es el único, se dan circunstancias similares, empero de mayor grado en Europa.

Es reconocido en el ámbito deportivo mundial, la calidad de la liga española, y ello se debe al desarrollo de la actividad, la configuración de estrellas del fútbol mundial en los equipos, que los convierten en verdaderas selecciones internacionales. Dicho nivel, es alcanzado gracias a una organización empresarial del fútbol, que con sobradas razones hace que quienes participen de la actividad

---

<sup>1</sup> Esta situación no ha quedado clara en nuestro país, podemos observarlo en la extensión de competencias del TRICODE (Tribunal de Conflictos Deportivos), ya que en su artículo 69, en este numeral, denota como este órgano conoce desde aspectos deportivos hasta laborales.



(sus jugadores), dejasen de ser amateurs, y se convirtieran en profesionales del fútbol.

El acertado manejo dentro de la legislación laboral de las relaciones contractuales de los deportistas profesionales, como relaciones perfectamente insertadas en el ordenamiento positivo, e ir dejando de lado la concepción de figura extraña; porque en estos momentos, considerarlo como atípico, es un rezago de la visión de la figura como poco común es la intención de este trabajo. Tenemos una actividad tanto en primera, segunda división, e incluso algunos casos en ANAFA (Asociación Nacional de Fútbol Aficionado; pese a su nomenclatura), que por sus condiciones, pese a las circunstancias, ha abandonado ya el amateurismo, caso de lo "denominados amateurs compensados.

Es necesario advertir, que me remito al caso del futbolista, cuando hablamos de deportista profesional, porque es en nuestros países, de tradición conocida por el fútbol, que la práctica en términos profesionales más difundida es precisamente ésta.

Jurisprudencialmente es al fútbol que se nos remite, la doctrina igualmente, pero no ignoramos que, es evidente que los alcances del contrato de trabajo del deportista profesional, se extiende a disciplinas que se manejen en condiciones similares, podríamos citar por ejemplo equipos profesionales de ciclismo, ciclismo de montaña y de motocross; así como también a entrenadores y otros miembros de los cuerpos técnicos.

---

Ahora, la determinación de la figura es muy importante. Por cuanto nos permite comprender hasta qué punto llega los límites de la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociado), y en dónde entran a funcionar los alcances del derecho laboral.

Aquí ya notamos claramente a qué nos lleva el problema. Asunto ya superado en el caso español, como lo sucedido luego de la normativa deportiva de 1980, donde se distinguen los dos órdenes que confluyen en la práctica profesional del deporte; el relativo a los aspectos de disciplina deportiva y el correspondiente a la relación laboral del deportista con su club.

#### Objetivos:

Objetivo general: demostrar como el flujo de casos que utilizan esta figura contractual laboral especial, provocan que se requiera generar una legislación especial; en este trabajo es mi objetivo crear las bases, así como una propuesta específica para solucionar dicha problemática.

#### Objetivos específicos:

- Analizar los múltiples aspectos que se ven implicados en esta relación contractual laboral.
- Exponer el corte jurisprudencial nacional e Internacional al respecto.
- Realizar un análisis comparado de la legislación y doctrina nacional e internacional.
- Hacer un análisis de otros aspectos conexos que no son propiamente devenidos del derecho laboral.

### Hipótesis:

Es necesario crear un cuerpo legal especializado en materia de derecho deportivo, y en este caso, en materia de contratos deportivos. Ello es necesario porque la propuesta eliminará de una vez por todas la discusión de la naturaleza legal del contrato, eliminará una serie de controversias y regulará una materia que presenta un gran vacío.

Si el derecho norma la conducta social cuando el común social así lo considera importante, es claro que esta es una de las áreas que clama por regulación. No sólo porque el paso al profesionalismo en nuestro país es inminente, si no porque también representa una actividad económica en torno a la cual giran muchos millones de colones.

### Metodología:

El trabajo parte de una exhaustiva búsqueda en las fuentes bibliográficas; consulta en la jurisprudencia y legislación nacional; así como el trabajo con las mismas fuentes pero en el caso de las extranjeras. Es importante también el requerimiento de material que se trabajó vía internet. Y finalmente el trabajo de campo que complementa y aclara muchos de los puntos.

Cabe aclarar en este punto, que parte del formato a variado con fines meramente didácticos, ya que las fuentes bibliográficas son de difícil acceso (valga decir en una colección personal), por lo que hemos obviado el utilizar el sistema tradicional de citas al pie de página. En el formato presente, en cada página se inserta la cita como si fuese incluida por primera vez, ya que

entendemos que la presente es una obra de consulta, así entonces, podrá el lector contar directamente en cada página con la fuente que da margen al análisis.

### Acerca del Trabajo:

El trabajo desarrolla en su *Título Primero* los elementos esenciales del contrato de trabajo común; esto con la intención de conocer los aspectos generales del que luego será el contrato especial.

En sus dos primeros capítulos se ven las partes de la relación, y en el tercero se analizan brevemente las modalidades del contrato, los elementos y la jornada de trabajo.

En el *Título Segundo*, se analiza de lleno el contrato del deportista profesional. Siendo en el capítulo primero una exposición de generalidades, muy útil para el lector ajeno a la materia deportiva. Del capítulo segundo al cuarto se analizan las partes de la relación jurídico laboral deportiva. Y finalmente, en el capítulo cinco se analizan las características del contrato.

En el *Título Tercero*, se verán las especiales peculiaridades del contrato; desarrollándose en su primer capítulo todo lo concerniente a aspectos jurídicos.

En el capítulo segundo se consideran los aspectos deportivos relacionados; y en el capítulo tercero, se ven aspectos conexos relacionados pero no necesariamente incorporados al contrato en análisis, tales son los derechos de formación, imagen y de promoción.

En el *Título Cuarto* se hará un breve repaso por algunos de los casos de la jurisprudencia nacional en su primer capítulo; luego en el capítulo segundo se

realiza una propuesta de legislación de la materia laboral deportiva. Y cerramos con unas breves consideraciones finales en el capítulo tercero.

Luego de las Conclusiones, introducimos algunos borradores de contrato.

### Abreviaturas

He evitado al máximo el uso de abreviaturas, por lo que a lo sumo el lector se encontrará con las siguientes:

- ANAFA: Asociación Nacional de Fútbol Aficionado.
- FEDEFUT: Federación Costarricense de Fútbol.
- FIFA: Federación Internacional de Fútbol Asociación.
- UEFA: Unión Europea de Fútbol Asociación.

## **Título Primero.**

### **Nociones Generales del Contrato de Trabajo**

En este primer título abordaremos brevemente la figura del contrato común de trabajo; necesario preámbulo para pasar a conocer el contrato de trabajo específico que abordaremos posteriormente, este será, el contrato del deportista profesional para el caso del fútbol.

Pasemos pues, a tratar las condiciones generales del contrato de trabajo.

La relación laboral de trabajo se expresa mediante la figura del contrato de trabajo; éste no siempre se da de manera expresa, pero la relación en sí, ya asegura aún de manera tácita el subyacente contrato laboral.

Así lo ha trabajado la jurisprudencia al decir que "...se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe"<sup>2</sup>. También tenemos que con relación al contrato de trabajo, su "...naturaleza no depende del nombre que le den las partes, sino de la realidad de la prestación del servicio..."<sup>3</sup>. Más abundantemente al respecto tenemos la siguiente resolución de la Sala, que nos dice que "El contrato de trabajo es además un contrato realidad -como reiteradamente lo señala la doctrina y la jurisprudencia- ya que siempre que exista una persona prestando sus

---

<sup>2</sup> Resolución N°392, del 25 de noviembre de 1994, 10h 40 m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>3</sup> Resolución N°199, del 21 de julio de 1994, 9h 40m; Sala Segunda de la Corte.

servicios personales a otra, por una remuneración, bajo su dependencia y subordinación inmediata, existe un vínculo de orden laboral, el que depende de la situación real en que el trabajador se encuentra colocado en la prestación de ese servicio. Debe recalcar que no son las partes quienes fijan la naturaleza de las relaciones laborales -a efecto de su calificación-, pues es la naturaleza del servicio que se presta (contrato realidad) la que viene a calificar la contratación y por ello es que en esta materia interesa, antes del formalismo, la realidad en que se han desarrollado las relaciones entre el que presta el servicio y el que los recibe y así, frente a este principio, no es el nombre o denominación que se le haya querido dar lo que viene a identificar el nexo jurídico que une a las partes, sino la actuación de hecho que en la realidad ha tenido el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas.”<sup>4</sup>

Es un contrato en el que encontramos dos sujetos, que se relacionan mediante la subordinación y la prestación de servicios de una de las partes, y la subsecuente remuneración por la contraprestación de servicios que brinda la otra parte.

En general, la idea es que es “... una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración denominada salario”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Resolución N°856, del 17 de julio de 1998, 8h 30m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>5</sup> ROVAST citado por ZUÑIGA (Omar); El Contrato de Trabajo Deportivo en la Legislación Costarricense; Tesis de grado; Universidad de Costa Rica, 1985; página 7.

El Código de Trabajo nos define el contrato de trabajo en el artículo 18 y nos dice que:

**“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.”<sup>6</sup>**

Tenemos entonces, que “... existe una verdadera relación laboral, en la que se destacan sus tres elementos esenciales, como son la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación.”<sup>7</sup>

En la doctrina argentina se nos dice que: “el objeto del contrato de trabajo (causa-fin) está constituido por la realización de actos, la ejecución de obras o la prestación de servicios, durante un período determinado o indeterminado de tiempo. Y esta actividad debe realizarse a favor de la otra parte y bajo su dependencia”.<sup>8</sup>

Genéricamente, podemos decir que se conjugan otros elementos que no están incluidos en la génesis del contrato o relación laboral, que rigen dicha relación, dados por la legislación y así reconocidos por la jurisprudencia “de conformidad con el numeral 19 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo obliga

---

<sup>6</sup> Código de Trabajo, artículo 18.

<sup>7</sup> Tribunal Superior de Trabajo, N°286 de 14:05 horas de 7 de marzo, 1986.

<sup>8</sup> MELLIJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 114.



tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.<sup>9</sup>

Tiene a su vez elementos denominados por la doctrina como no esenciales, los cuales “corresponden a las características genéricas del contrato: consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, intuitu personae y de tracto sucesivo”.<sup>10</sup>

Conocidas las generalidades del contrato de trabajo, conozcamos quiénes intervienen en dicha relación, a saber el trabajador, y el empleador o patrono.

## **Capítulo I. El empleador, patrono o empresario**

En la relación laboral nos encontramos dos sujetos básicos, el trabajador y el patrono; en la legislación laboral por las desiguales condiciones en que estas partes confluyen en la relación, se le da mayor protección al trabajador.

Así, no interesa en la relación, la calificación que el patrono le da a ésta, ya que basta con que se compruebe la prestación de servicios, para que se presuma la existencia de la relación contractual laboral; por lo que en todos los casos es el patrono el que lleva la carga de la prueba.<sup>11</sup>

Por ello, es frecuente que se empiece por definirlo antes que al empleador, no obstante, en espíritu del estudio, cual es la protección de los derechos del

---

<sup>9</sup> Resolución N°98, 30 de abril de 1999, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>10</sup> MEILLJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 116.

<sup>11</sup> Con relación a conceptos como primacía de la realidad y prestación de servicios ver por ejemplo la Resolución N°2, del 8 de enero de 1997, 14h 10m; Sala Segunda de la Corte.

deportista profesional, pienso es conveniente agotar en primera instancia la figura del patrono, ya que según se desprende del propio Código, no existe mayor diferencia si nos referimos a dicho sujeto como patrono, empleador, empresario e incluso por efectos solidarios podemos incluir la figura del intermediario.

La idea básica la resume el profesor Manuel Alonso Olea, al decir que basta con ver a este sujeto, como la persona que "... hace suyos originalmente los frutos del trabajo contractualmente prestado, obligándose a remunerarlos." <sup>12</sup>

En resumen, quien saca provecho del trabajo de otro a cambio de una remuneración, sea quien sea esta persona física o jurídica; esto independientemente de quién sea la persona que pague o se relacione con el trabajador.

Dice el Código que el patrono es:

**" ... toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo."** <sup>13</sup>

Una definición bastante sencilla nos dice que, "...habrá que concluir que todo aquel sujeto de derecho que requiera los servicios de un trabajador deberá ser considerado empleador, a todos los efectos de la ley especial". <sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> ALONSO OLEA (Manuel); Derecho del Trabajo; Artes Gráficas Benzal S.A.; Madrid, 1980; página 101.

<sup>13</sup> Código de Trabajo, artículo 3.

## Capítulo II. El trabajador

El otro sujeto que forma parte de la relación laboral, es quien presta los servicios, es el trabajador, empleado, etc., sea quien se encuentre en la situación de subordinación, elemento esencial del contrato de trabajo.

“La figura del trabajador y el concepto que de él se obtenga será uno de los elementos más importantes del derecho laboral, ya que el primero es hasta ahora el sujeto central del ordenamiento jurídico del trabajador”.<sup>15</sup>

El Código de Trabajo define al trabajador como:

**“... toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”**<sup>16</sup>

Diríamos entonces, que si una persona física presta sus servicios, subordinada a otra persona física o jurídica, a cambio de una remuneración, nos encontramos en presencia de un contrato de trabajo.

Por su parte , la Sala Constitucional ha dicho que “...trabajador es toda persona física que presta a otra sus servicios materiales, intelectuales o de ambos

---

<sup>14</sup> MEILLJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I, Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 168.

<sup>15</sup>Ibid.; página 163.

<sup>16</sup> Código de Trabajo, artículo 4.

géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”<sup>17</sup>

Queda claro entonces que “...no habrá contrato de trabajo cuando el trabajador sea una persona de carácter colectivo, y no individual”<sup>18</sup> (individual entiéndase física). O lo que es lo mismo decir, siempre habrá contrato de trabajo cuando el obligado a realizar los actos, ejecutar las obras o prestar los servicios sea una persona física.

### **Capítulo III. Características del contrato de trabajo**

A continuación, pasaremos a tratar algunas de las características más importantes del contrato de trabajo común.

Primero se tratará lo referente a las distintas modalidades en las que se puede presentar el contrato de trabajo. A saber el contrato de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado, que es la regla general; y sus dos excepciones, el contrato por temporada y por tiempo determinado.

Luego, analizaremos brevemente los elementos esenciales del contrato de trabajo, estos son la subordinación, que se refiere básicamente a la obligación de prestar la actividad a cuenta y por encargo de otros; la prestación de servicios, que

---

<sup>17</sup> Sentencia N°1336-90, 23 de octubre de 1990, 17h 00m; Sala Constitucional.

<sup>18</sup> MEILLI (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Torno I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires, 1989. Página 113.

se da de manera personalísima; y la remuneración, que es el elemento compensatorio por la labor prestada.

Finalmente, algunas consideraciones en torno a la jornada de trabajo.

## **Sección A. Modalidades del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo es el que mantiene un vínculo entre el empleador y el trabajador; no obstante, existen circunstancias que hacen que la relación sufra algunas variantes.

Para efectos de nuestro estudio, nos interesa la variable relacionada con el tiempo, de ahí derivan tres posibilidades: el contrato por tiempo indeterminado, contrato por tiempo determinado y el contrato de trabajo de temporada.

Se encuentra un sustento en la doctrina cuando nos afirma que "...se admite que la duración de la relación laboral esté o no previamente determinada, ya que las distintas necesidades de la producción requieren vínculos de trabajo permanentes y eventuales".<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> MEILLJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Ppágina 347.

## **A 1. El contrato por tiempo indeterminado**

Primeramente, acerca del contrato por tiempo indeterminado, podemos decir que nace del presupuesto del derecho laboral, de otorgarle la duración prolongada al contrato de trabajo. Este principio es sustento del derecho del trabajo, y es conocido como el principio de estabilidad del vínculo laboral, y sustenta el principio de continuidad.

Lo reconoce así la jurisprudencia y nos dice que: "... debe tenerse muy en claro que en materia laboral la regla es que los contratos sean de plazo indefinido, siendo una excepción los de plazo determinado, que se darán únicamente cuando la naturaleza específica del servicio que se va a prestar así lo exija."<sup>20</sup>

Es importante apuntar, que pese a ser ese el espíritu de la normativa en general, ello no significa que la relación se mantiene perennemente en el tiempo, puede verse rota intempestivamente tanto por el trabajador como por el patrono<sup>21</sup>, inclusive el rompimiento puede darse unilateralmente sin justa causa y esto bajo el amparo constitucional.<sup>22</sup>

Sin embargo, la idea gira en torno a la estabilidad o permanencia del trabajador, dada en el tiempo por la continuidad en la prestación de sus servicios.

---

<sup>20</sup> Resolución N°856, 17 de julio de 1998, 8h 30m; Tribunal de Trabajo, Segundo Circuito, San José.

<sup>21</sup> Podemos observar las causales en los artículos 81 y siguientes del Código de Trabajo

<sup>22</sup> Constitución Política, artículo 63.

## **A 2. El contrato por tiempo determinado**

Es por la misma naturaleza del servicio prestado, que surge la necesidad de que se dé el contrato de trabajo por tiempo determinado, así lo define el propio Código de Trabajo:

**“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”<sup>23</sup>**

Para entender el concepto de naturaleza, en lo pertinente al elemento que permite precisamente que se de la posibilidad de que el contrato sea por un plazo determinado y no por tiempo indefinido, nos dice la jurisprudencia que: "Es muy importante definir lo que se entiende por NATURALEZA DEL SERVICIO. Esta se rige por el principio de las necesidades permanentes dentro de lo que debe catalogarse como actividad normal y continua en un determinado centro de trabajo".<sup>24</sup>

Es necesario, según se desprende del artículo supracitado, este contrato se dará en esas circunstancias en virtud de la naturaleza misma del contrato, y dichas condiciones son de conocimiento previo al inicio de la relación laboral.

---

<sup>23</sup> Código de Trabajo, artículo 26.

“...En tal caso deberán cubrirse una serie de requisitos tendientes a prevenir el fraude laboral y a prevenir al trabajador del límite temporal de su empleo”.<sup>26</sup>

La legislación laboral en nuestro país permite bajo esta modalidad de contrato de trabajo dos alternativas: el contrato a plazo fijo y el contrato para obra determinada.<sup>26</sup>

Nos resume la jurisprudencia, “el denominado contrato por tiempo determinado, cobija no sólo aquellas contrataciones en las cuales se pacta, de previo, un plazo para la terminación del contrato. Para el autor laboralista Cabanellas, se debe entender que el contrato por tiempo determinado o a plazo se da cuando las partes han acordado fijar un plazo de duración; si el contrato tiene por objeto la realización de un trabajo determinado; si se trata de obtener un resultado una vez conseguido el mismo; si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; si es a precio alzado. También, expone otra clasificación así: con término convencional fijo; concluidos en vista la ejecución de un trabajo determinado; y, dependientes de la realización de cierto acontecimiento susceptible de valoración aproximada.”<sup>27</sup>

---

<sup>24</sup> Resolución N°856, 17 de julio de 1998, 8h 30m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>25</sup> MEILLJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 349.

<sup>26</sup> Ver artículos 26 y 27 del Código de Trabajo.

<sup>27</sup> Resolución N°98, 30 de abril de 1999, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.



### **A 3. El contrato por temporada**

Una tercera modalidad, es el contrato de trabajo por temporada; éste se da, porque pese a ser lo normal que el vínculo se pretenda permanente, existen actividades que por su naturaleza "sólo pueden llevarse a cabo dentro de un período determinado en el año a cuya finalización desaparece la necesidad de la explotación para renacer con la llegada del nuevo período".<sup>28</sup>

Este contrato nace con la idea de que sea la relación indeterminada; es decir, que la actividad se organiza para permanecer indeterminadamente en el tiempo, no obstante, su naturaleza no permite que cronológicamente el desarrollo de esta actividad se pueda dar de manera lineal y continua, como en lo sería en el contrato de trabajo por tiempo indeterminado; y es posible entonces, desarrollarlas sólo en algunos lapsus de tiempo por las particulares condiciones que rodean la actividad.

Podemos decir que el contrato es temporal, pero no por el ánimo de las partes, si no por la particularidad de la actividad en la que se desarrolla la relación laboral.

Tampoco es correcto decir que sea un contrato de trabajo por tiempo determinado, ya que se diferencia de éste en que: "entre un período de ejecución y el otro, las prestaciones de las partes se suspenden, manteniéndose viva la

---

<sup>28</sup> ZUÑIGA BENAVIDES (Omar); El Contrato Deportivo en la Legislación Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1985. Página 31.

vinculación y las obligaciones que derivan de ella; siendo en consecuencia, la vinculación del trabajador de carácter estable y la prestación del servicio discontinuo." <sup>29</sup>

Quedando clara la idea, podemos citar el ejemplo que nos da el mismo autor con relación a este contrato, el que se da en centros turísticos que trabajan en determinadas temporadas.

Es en esencia, la naturaleza misma de la actividad, la que produce que la relación sea temporal; bien lo reconoce la jurisprudencia, cuando dice que se constituye por la propia "...actividad normal de la empresa, la propia naturaleza del trabajo, que puede ser por temporada o fijo..."<sup>30</sup>, no hay mayor posibilidad, pues aunque se quiera, se depende de lo que dure la temporada.

## **Sección B. Elementos del contrato de trabajo**

En esta sección, abordaremos los tres elementos básicos del contrato de trabajo, esenciales en la conjugación de la relación. La subordinación, la prestación de servicios y la remuneración.

---

<sup>29</sup> ZUÑIGA BENAVIDES (Omar); El Contrato Deportivo en la Legislación Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1985. Página 32.

<sup>30</sup> Resolución N°98, 30 de abril de 1999, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.

## **B 1. La subordinación**

Es la subordinación, parte esencial del contrato de trabajo, implícita o explícitamente determinada desde el momento en que la prestación de servicios del trabajador es contratada por el empresario o empleador.

Así se desprende del artículo 18 del Código, cuando señalamos los elementos esenciales de la relación, una de ellas la subordinación, presente en los conceptos dependencia y dirección; refiriéndolo al artículo, a la situación en la que se encuentra el trabajador para con su patrono.

Recordemos que cuando se esta haciendo referencia al concepto de "bajo la dependencia permanente y dirección" esta puede presentarse como "inmediata o delegada de ésta"<sup>31</sup> (esto es, emanada no directamente del patrono pero si encomendada por esta parte de la relación laboral).

El empleado, no realiza su actividad para beneficio propio, sino que es una prestación de servicios bajo la facultad del empleador para disponer y coordinar sus actividades, al tenor de las necesidades de la empresa, o sea, no sólo coordina sino que fiscaliza y modifica bajo ciertos parámetros (limitaciones al ius variandi por ejemplo) en virtud, de los requerimientos empresariales.

Condición la anterior, que nace al momento de ser contratado el trabajador, y que él mismo consciente al tiempo de la ejecución de la labor.

---

<sup>31</sup> Resolución Nº 193 del 15 de julio de 1999, 10h 40m; Sala Segunda de la Corte.

Nos dice la doctrina argentina que "tradicionalmente la relación de dependencia laboral se integra con dos conceptos referidos a la dependencia económica y jurídico-personal (subordinación) del trabajador frente al empleador. En el primer caso, el trabajador cambia su potencial físico y mental que ofrece como actividad destinada a la concreción de una tarea útil, por la seguridad de una contraprestación de naturaleza económica que le permitirá sobrellevar en mayor o menor medida las necesidades vitales de su grupo familiar. El segundo aspecto rige a partir de la incorporación del trabajador a sus tareas, y se refiere a las relaciones de las partes motivadas por el cumplimiento de los convenidos".<sup>32</sup>

La doctrina nos la define así: "La subordinación mayoritariamente es considerada "...el elemento que identifica el contrato de trabajo; consiste en un esencial contenido obligatorio: prestar trabajo para otros, en la organización de otros y bajo el poder de otros de determinar en concreto la prestación, teniendo como compensación una retribución"<sup>33</sup>.

Según la doctrina y la jurisprudencia, se reconoce este aspecto como muy importante a la hora de determinar si se está en presencia de una relación laboral. Por lo que debe quedar claro el aspecto de la dependencia o subordinación, ya que existen otras relaciones jurídicas en donde la prestación de servicios o la remuneración, son elementos que también están presentes.<sup>34</sup>

---

<sup>32</sup> MEILLJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I, Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 117.

<sup>33</sup> D ANTONA, Massimo. "Los Cambios del Derecho del Trabajo y el Problema de la Subordinación en el Derecho Italiano". Revista Debate Laboral. San José, Costa Rica, Año II, número 4, 1989, pág. 63. Citado en: Resolución N°178, 17 de julio de 1998, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>34</sup> Resolución N° 354 del 12 de noviembre de 1999, de las 10h 10m; Sala Segunda de la Corte. Ver además al respecto las resoluciones de la misma Sala, números 152, de las 9:20 horas, del 14 de julio, de 1.993; 172, de

## **B 2. La prestación de servicios**

El contrato de trabajo remite a otro de sus elementos esenciales, cual es la prestación por parte de la persona contratada, de su fuerza de trabajo, sea ésta cual fuere.

Estamos ante una condición *intuitu personae* del trabajador.

Lo anterior es confirmado por el artículo 18 del Código, ya que nos dice que el trabajador (en potencia) se obliga al momento de iniciarse la relación laboral a prestar sus servicios o ejecutar una obra, razón por la cual recibe una remuneración. Es decir, la persona, que con su idoneidad muy particular se obliga a realizar los respectivos servicios u obra, es la que debe concretar dicha actividad, es la que debe cumplir, pues siendo la obligación personalísima, es la persona obligada la que debe cumplir. "El componente personal en el contrato de trabajo es de primordial importancia y, por ende, su ausencia es incompatible con él".<sup>35</sup>

Tan es así, que se ha pronunciado la Sala Segunda, diciendo que: "si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir la existencia del contrato de trabajo y es el empleador quien debe demostrar que la relación tiene otra naturaleza, a fin de poder desvirtuar los efectos de esa presunción. De

---

las 11:00 horas, del 14 de agosto, de 1.997; 221, de las 9:50 horas, del 28 de agosto; 284, de las 10:30 horas, del 25 de noviembre, ambas de 1.998 y, de 1999 la 240, de las 9:00 horas del 20 de agosto.

<sup>35</sup> Resolución N° 261, 16 de octubre de 1998, 9h 10m; Sala Segunda de la Corte.

lo expuesto debe deducirse que, una relación contractual no puede calificarse como laboral, si no media una prestación personal del servicio”.<sup>36</sup>

### **B 3. La remuneración**

Otra de las características importantes del contrato, lo es el dividendo obtenido, el salario a cuenta de dichos servicios prestados.

No es lógico pensar, que una persona se somete a otra en condición de subordinado, a prestar sus servicios a cuenta de nada; ya que quien vende su fuerza laboral, tiene en esta actividad su fuente de ingreso; de hecho, “la existencia de una remuneración ha constituido históricamente un elemento natural del contrato...”.<sup>37</sup>

“Lo esencial del trabajo productivo, una vez más está en que es un trabajo que tiene como causa final la subsistencia de quien trabaja “. <sup>38</sup>

Es el salario, una contraprestación dada por el empresario, patrono o empleador, equivalente al menos en teoría, a la cesión de la actividad dada por el trabajador; es esa retribución de beneficios, al que le genera al empleado su ingreso.

---

<sup>36</sup> Resolución N°2, 8 de enero de 1997, 14h 10m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>37</sup> MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid; 1988. Página 42.

<sup>38</sup> ALONSO OLEA (Manuel); Derecho del Trabajo; Artes Gráficas Benzal S.A.; Madrid, 1980. Página 19.

Y aún más, nos dice Meilij que "...la remuneración no es una mera contraprestación del trabajo brindado por el trabajador, sino una consecuencia del contrato de trabajo."<sup>39</sup>

La doctrina lo enuncia de la siguiente manera: "Pero es del caso que la finalidad de subsistencia que el salario tiene para el trabajador, no es asumido directamente por el patrono o empresario, si no que éste se obliga a retribuir el trabajo prestado por el trabajador, que por otra parte constituye su único título o medio para cubrir sus necesidades más vitales. De allí entonces que surja el sinalagma prestación de servicios, contraprestación retributiva, que es precisamente el principio contenido en nuestra legislación y que sirve para caracterizar el contrato y la relación de trabajo... En un sentido amplio entonces, al deber de prestar el trabajo, se contrapone el principal deber del empleador, esto es, el deber de pagar una remuneración, llamándose a ella genéricamente, salario".<sup>40</sup>

La legislación laboral española define el salario diciendo que: "se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo".<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> MEILIJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo II; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989. Página 5.

<sup>40</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 144.

<sup>41</sup> Ley 8/80, del 10 de marzo, Aprobando el Estatuto de los Trabajadores. España. Artículo 26 inciso 1.

El salario lo encontramos definido en la jurisprudencia como "...como contraprestación debida a la persona trabajadora por la labor efectuada o que deba efectuar o por los servicios prestados o que deba prestar, no es sólo una obligación de la parte patronal, es también otro derecho fundamental (ordinales 56 y 57 de la Constitución Política..."<sup>42</sup>

En todo caso, el concepto importante en este apartado es la idea de la retribución por los servicios o trabajo realizado; queda en segundo lugar la determinación de que es lo que constituye. "Debe señalarse previamente que la forma de determinación del salario no modifica la naturaleza del contrato. Poco importa que se fije el salario por la duración del trabajo o según la productividad de éste; en ambos casos, las relaciones jurídicas de las partes son las mismas, y siempre hay contrato de trabajo. La denominación dada por los contratantes a la retribución tampoco influye en la naturaleza de ésta, y por más que se haya convenido como jornal, no lo será si el pago se efectúa por períodos de un mes; como no constituirá sueldo, si la remuneración se abona diariamente"<sup>43</sup>

Lo que se entiende por salario la Sala Segunda lo ha definido como "...la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena o por la retribución de cualquier tipo de trabajo efectivo, sin importar la forma de remuneración..."<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Resolución N°162, 16 de junio de 1999, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>43</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 2 Contrato de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L; Buenos Aires; 1988. Página 204.

<sup>44</sup> MASCARO NASCIMENTO (Amauri). "Lineamientos del Concepto de Salario". En "EL SALARIO". Ediciones Jurídicas, Montevideo, Uruguay, 1987, pág. 65. Citado en Resolución 220, 28 de agosto de 1998, 9h 40m; Sala Segunda de la Corte.



Podemos decir que, a contrario sensu, ...“el empresario no está obligado a retribuir si no se produce la correspondiente prestación de servicios; salvo en caso de que el trabajo no se realice por causas imputables al empleador”.<sup>45</sup>

Un elemento de rescatar, es el hecho de la importancia social y económica que representa en la persona, el ingreso percibido, por lo que se convierte en un derecho del trabajador y una obligación del empleador. Así, nos dice al respecto la jurisprudencia que: “...constituye un derecho subjetivo; lo cual se desprende de los artículos 162 del Código de Trabajo y 57 de la Constitución Política. En este sentido, la Sala Constitucional ha indicado que, trabajo y salario, son “...derechos del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad·y que en cuanto a la persona garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba ese beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole tardíamente lo que le corresponde, por lo que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, no es solo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido...”.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid; 1988. Página 181.

<sup>46</sup> Resolución 220, 28 de agosto de 1998, 9h 40m; Sala Segunda de la Corte.

## **Sección C. La jornada de trabajo**

Nuestro Código<sup>47</sup> define que la jornada de trabajo efectivo (aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes de su empleador o no pueda salir del recinto de trabajo) no podrá ser mayor a ocho horas en el día y seis horas en la noche, y la mixta de siete horas, siendo el total máximo permitido de cuarenta y ocho horas semanales.

Esta limitación a la jornada de trabajo, es un imperativo de orden constitucional, así lo recoge la jurisprudencia; "...existe un derecho a la limitación de la jornada de trabajo, que emana de la propia Constitución Política (artículos 56, 58 y 59), cuya aplicación es imperativa para todos los trabajadores en virtud fundamentalmente de su derecho, también constitucional, a la igualdad de trato (artículos 33 y 68)."<sup>48</sup>

Dice además en los artículos 136 y 137, que son hábiles para trabajar, todos los días del año, excepto los feriados y días de descanso semanal de ley o dados por disposición de partes. Estableciendo además el régimen de excepción de trabajadores que se permite laboren en esos días. Se establece además un día de descanso absoluto después de cada semana o seis días de trabajo, que por regla general es sin goce de salario.

---

<sup>47</sup> Nuestro Código de Trabajo en los artículos 133 al 161, establece el régimen jurídico respecto de la jornada y descansos.

<sup>48</sup> Resolución N°162, 16 de junio de 1998, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.

Aunque debemos aclarar que las nuevas modalidades aceptadas en el país han variado ligeramente las jornadas de trabajo; flexibilizando así las jornadas con fórmulas tales como la "4x3", esto es, cuatro días laborados en jornadas por tres días de descanso.

La normativa también señala vacaciones anuales remuneradas que tienen como mínimo dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas. Establece que las vacaciones serán compensables sólo en los casos de que el trabajador cese en su trabajo por cualquier motivo, pudiendo entonces recibir el dinero por concepto del importe correspondiente (un día por cada mes de trabajo); cuando el trabajo sea ocasional o a destajo, o cuando por alguna circunstancia el trabajador no haya podido disfrutar de sus vacaciones.

Es recelosa también la legislación nacional respecto del fraccionamiento de las vacaciones, autorizando como máximo la posibilidad de hacerlo en dos. Así como salvo algunas excepciones no es posible acumular los períodos de vacaciones.

Por su parte, nos define la legislación española lo relativo al tiempo de trabajo o jornada<sup>49</sup>, y nos da algunos caracteres que a continuación rescatamos.

Nos dice que, tratándose de jornada partida (cuando hay como mínimo una hora de descanso ininterrumpido) habrá como máximo una duración semanal de cuarenta y ocho horas; y para la jornada ordinaria será de un máximo de cuarenta y tres horas semanales. Y entre jornadas habrá cuando menos un total de doce horas de mediación.

---

<sup>49</sup> Ley 8/80, del 10 de marzo, Aprobando el Estatuto de los Trabajadores. España. Artículos 34 y 35.

Establece además que las horas trabajadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución incrementada en un 25 por 100 del salario base.

Con respecto a las horas extraordinarias fija un incremento de cuando mínimo un 65 por 100 sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria. Y el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos diarias, quince al mes o cien al año.

Dellimitados los aspectos generales del contrato de trabajo, sea esto las partes de la relación (patrono y trabajador) y sus elementos característicos (la subordinación, la prestación de servicios y la remuneración); así como sus distintas modalidades (por tiempo indeterminado, por tiempo determinado, por temporada).

Es hora de pasar al análisis del contrato de trabajo del deportista profesional.

## **Título Segundo.**

### **El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional**

En este título pasaremos a realizar un análisis más exhaustivo de la relación contractual laboral deportiva, que es el vínculo especial por el cual un deportista pasa a convertirse en un profesional remunerado y abandona entonces, la práctica del deporte por mero placer o disfrute.

#### **Capítulo I. Generalidades**

Habiendo definido la figura del contrato laboral común, es el caso pasar a dilucidar las aristas de una figura que se desprende de la anterior, que por sus particularidades pasa a ser un contrato laboral especial; una figura que por la regularidad de su uso deviene en una necesaria consideración como un contrato regulado por la normativa positiva nacional.

Pasamos a comentar en este capítulo, algunas de las generalidades del contrato deportivo, esto lo hacemos a fin de ubicar al lector dentro del contexto en que se desenvuelve la relación, consideraciones deportivas las unas, laborales las

otras; necesarias eso sí, para entender el ambiente del deportista profesional deportivo.

Luego (en los capítulos siguientes) entramos a definir con claridad a las partes del contrato deportivo profesional, y por último, las características de esta figura contractual.

Para empezar nuestro análisis podemos citar las siguientes palabras, que nos hablan precisamente de la importancia que tiene la regulación del derecho en aquellas áreas en que por el desarrollo social, cambian y quedan descubiertas; es por ello, que podemos decir que ...“las nuevas modalidades laborales plantean un desafío para el Derecho del Trabajo, nacido como conjunto de normas destinadas a tutelar la relación de trabajo subordinado”<sup>50</sup>. La regulación del deportista profesional es de esas nuevas (entre comillas) modalidades laborales que por su génesis quedaron fuera de la regulación positiva del cuerpo normativo laboral.

Esto provoca que ya se haga necesario no sólo examinar de manera exhaustiva, si no que además se debe pasar a incorporarla dentro del conjunto de normas positivas<sup>51</sup> y eliminar de una buena vez su atipicidad por sobradas razones como se examinará en el trabajo.

El derecho es una respuesta expresa de los seres humanos a las situaciones que es necesario delimitar para la adecuada convivencia social. Como

---

<sup>50</sup> RASO DELGUE (Juan); La Contratación Atípica del Trabajo, Editorial Arnalio Fernández, Montevideo, 2000. Página 37.

<sup>51</sup> Aunque de hecho ya debe reconocerse como laboral, según el ejemplo de la doctrina, regulación y jurisprudencia internacional, así como por parte de las luces de los pequeños aportes en doctrina y jurisprudencia nacional; ya han ido desterrando las disposiciones ilegales e inconstitucionales de las instancias deportivas que pretendían introducir prohibiciones de acceso a la vía jurisdiccional común y renuncia de derechos laborales. Ver al efecto: ROJAS BRENES (Rodrigo); El Conflicto Contractual en el Fútbol. La

fenómeno social, existen actividades que en un momento dado revisten tal relevancia dentro de una sociedad dada, que los mecanismos meramente sociales resultan insuficientes para manejarlos.

Por el desarrollo económico y empresarial que ha tenido la actividad del deporte profesional o deporte de espectáculo, le convierten en un fenómeno que por sus implicaciones sociales requiere necesariamente de un tratamiento diferente del hasta ahora tomado en el medio local.

Examinando la doctrina y legislación al respecto, podemos citar las generalidades acerca de la figura objeto de estudio, que como veremos, comparte los elementos de la figura citada del artículo 18 del Código de Trabajo; más, evidentemente, las propias de su especialidad.

Debemos hacer una pequeña escala; y aclarar que la regulación del contrato laboral no se agota en la legislación laboral, algo que ha llegado a ser exhaustivamente regulado y depurado en el desarrollo jurídico europeo entre otros. Tanto así, que es posible hablar de normativa laboral común, derecho deportivo general, derecho deportivo especial, además de, obviamente una serie de prescripciones y normativas de las propias asociaciones o federaciones deportivas de las distintas disciplinas.

En parte, este instrumento ve reguladas algunas de sus aristas en otras fuentes fuera de la normativa laboral común y la jurisprudencia, y fuera de éstos

---

FIFA y el Tribunal Jurisdiccional como Órganos de Decisión; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1998. Páginas 73 a 98.

incluso. El que ello sea de así no tiene ningún inconveniente, porque la legislación civil por ejemplo, es de aplicación supletoria<sup>52</sup>.

Existe en el caso español, según enuncia abiertamente la regulación deportiva, una alternativa de contemplar la posibilidad de encontrar como fuente los convenios colectivos, ya que en la figura de los contratos deportivos profesionales es "tan amplia la diversidad de situaciones en las distintas modalidades deportivas, que la regulación estatal no podría tener un carácter unitario si se pretendiese abarcar muchos de los aspectos del quehacer deportivo"<sup>53</sup>; es posible también considerar como fuente, tal y como lo ven los españoles la figura del mismo contrato individual de trabajo (también expresamente enunciado en la regulación deportiva española), ya que éste "...también es muy importante, dado que en este sector de actividad cuentan mucho las singularidades de los deportistas"<sup>54</sup>. A esta lista debemos agregar, por regulación nacional, las leyes y los reglamentos supletorios o conexos, los principios laborales, los usos y costumbres, así como demás Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo; y evidentemente regulaciones y principios del derecho común en cuanto sean aplicables.<sup>55</sup>

Las muy particulares condiciones que regulan los convenios colectivos (valga decir inexistentes en nuestro país), son común fuente de derecho en esta

---

<sup>52</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo alas 11:15am.

<sup>53</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 49.

<sup>54</sup> Ibid; página 50.

<sup>55</sup> Artículo 15, Código de Trabajo.



materia para los casos españoles o portugueses por ejemplo. Sin embargo el gremio futbolístico local, está lejos de llegar a tal nivel , máxime si consideramos los fallidos intentos que se han dado, y si le agregamos además como se maneja el asunto de los convenios colectivos en actividades de corte civil o comercial y en general el tratamiento dado por los tribunales a tal temática.

Ahora, retomando la exposición, se debe decir que no obstante el moderno desarrollo que en Europa al respecto se ha venido dando, aún puede pretenderse por algunos burlar el régimen laboral que cobija la relación de los deportistas a este nivel. Por ello surge la necesidad de entender sus particularidades a fin de integrarlas en el instituto. Interesante se señala en una sentencia en un caso contra el Real Oviedo Sociedad Anónima Deportiva, en la que se consideran algunos de estos factores, dice "...y aunque existan unos contratos mercantiles cuyo objeto son los derechos federativos y de imagen del actor, estos no pueden separarse de la condición de Jugador profesional con la que se encuadró en el club demandado y todas las cuestiones que surjan de dicha relación laboral entran dentro del ámbito competencial..."<sup>56</sup>. Es decir, pese a reconocer la posibilidad de la coexistencia de otras figuras contractuales (como en efecto se da, por ejemplo la referente a los derechos de imagen), en ninguno de los casos, el efecto de la génesis de una relación laboral nunca desaparece, porque ello beneficia precisamente al trabajador deportivo.

---

<sup>56</sup> Sentencia 854/98, del 26 de noviembre; Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo. España.

**"El contrato celebrado entre el club de fútbol y el futbolista profesional, genera una relación bilateral que liga a ambos y les obliga recíprocamente".<sup>57</sup>**

**La normativa portuguesa lo define como: "aquél por el cual el deportista se obliga, mediante una retribución, a prestar actividades deportivas a una persona singular o colectiva que promueva o participe en actividades deportivas, subordinado a la autoridad y dirección de ésta".<sup>58</sup>**

**La normativa argentina dice: "Habrá contrato válido a los fines de la presente ley, cuando una parte se obligue por tiempo determinado a jugar al fútbol integrando equipos de una entidad deportiva y ésta a acordarle por ello una retribución en dinero".<sup>59</sup>**

**Por correlación debemos recordar que confluye en esta actividad otro interés aparte del laboral, el deportivo. Pese a que debemos ver como predominante el interés laboral dado el mismo desarrollo de la disciplina, porque la practica del mismo sujeta se da en razón del contrato. Así se tiene claro cuando se dice que "el fútbol deporte se transforma en fútbol trabajo cuando quien lo practica actúa como profesional, percibiendo por su actividad una retribución".<sup>60</sup>**

**Esa razón lleva a que se desarrollen requerimientos en uno y otro campo, unos necesarios para interés laboral y otros de forma (el contrato laboral no necesariamente requiere mayores formalidades, no así el contrato deportivo) y de fondo conformes a los intereses deportivos.**

---

<sup>57</sup> CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Página 23.

<sup>58</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 2. Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>59</sup> Ley 20.160, Estatuto del Jugador del Fútbol Profesional; del 15 de febrero de 1973. Argentina. Artículo 2.

Se requiere que sea escrito<sup>61</sup>, aspecto formal necesario para establecer la determinación temporal del contrato, y además es necesario para la suscripción de dicho contrato en la relación primero con el club y luego con la federación respectiva<sup>62</sup>; esto último "... no invalida la vigencia del contrato registrado por la otra parte, por lo que dicha asociación previa conminación, aplicará las sanciones que establece la reglamentación." <sup>63</sup>

Lo recalca el profesor Sagardoy: "... se trata de una forma exigida a efectos de prueba (ad probationem) careciendo de efectos constitutivos (ad solemnitatem)."<sup>64</sup>; los efectos deportivos no pasan, en caso de no darse la presentación de formalidades tales para la inscripción ante la federación o asociación, de prohibiciones al club para alinear al deportista en determinados encuentros de carácter oficial.

Examinando brevemente un modelo de contrato tipo, suministrado por Tomás Sala Franco en su obra "El Trabajo de los deportistas profesionales"<sup>65</sup>, encontramos a lo largo de su clausulado, en general, algunos elementos a rescatar.

---

<sup>60</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L.; Buenos Aires; 1988. Página 215.

<sup>61</sup> La normativa uruguaya exige necesaria la presencia del deportista en la formalización del contrato u otra negociación que le afecte, y en caso de ser menor de edad exige la comparecencia de su representante legal. Artículo 5; Ley 14996, Normas que Regulan la Actividad Deportiva y Tipifican Delitos contra el Deporte; del 26 de marzo de 1980. Uruguay.

<sup>62</sup> Así también lo considera el artículo 13 del Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencia de los Jugadores y Cuerpos Técnicos de Fútbol de Costa Rica; vigente a la fecha.

<sup>63</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del Futbolista Profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980; página 120.

<sup>64</sup> SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid; 1991. Página 53.

<sup>65</sup> SALA FRANCO (Tomás); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Editorial Mezquita S.A.; Madrid; 1983. Páginas 4 a 7.

**Primero, que el jugador se obliga a jugar para el club, según las mejores condiciones que se pueda dar, a cuidarse físicamente como deportista y a actuar en los partidos y entrenamientos que así sean comunicados por dicho club sea en voz del entrenador o directivos.**

**Segundo, se somete el jugador a la observancia del reglamentado propio de la disciplina deportiva y demás disposiciones de su respectiva federación.**

**Tercero, se habilita la posibilidad (implícita de por sí), para que el contrato pueda ser rescindido por cualquiera de las partes por su incumplimiento.**

**Cuarto, se establece la posibilidad de suspender al jugador, sin perder el club los derechos finalizada la suspensión, por indisciplina o mala conducta. También pueden imponerse multas; e inclusive, puede darse el caso de que sea la propia federación quien imponga suspensiones en idénticas condiciones que el respectivo club.**

**Como clausulado quinto, se da la alternativa del sometimiento a vías extrajudiciales de las cuestiones derivadas de la relación contractual, admitiendo como firmes las resoluciones que ahí resulten. Aquí debemos comentar, que es válido el precepto, en el tanto se refiera a justicia alternativa y no como camino excluyente de los órganos competentes en materia laboral.**

**Sexto, aquí hay dos situaciones en las que se suspende la relación cuando el jugador se encuentre inhabilitado por sanción alguna y la otra, cuando la temporada oficial se encuentre suspendida.**

**Sétimo, la remuneración y demás beneficios (premios, estímulos, etc.).**

Y establece un clausulado octavo, en el que se incluyen las condiciones especiales; como por ejemplo: la duración del contrato, pago de beneficios, los aumentos, etc.

Es clara la presencia de los elementos esenciales del contrato, la subordinación que incluso hace que en el caso del futbolista profesional, éste se encuentre "... sometido a un régimen más riguroso de fiscalización y dirección, o sea, su grado de subordinación es más fuerte que el de un trabajador común"<sup>66</sup>; se da la prestación de servicios, personalísimos, ya que en el ámbito futbolístico, la contratación de un jugador se hace por sus condiciones en beneficio del club, por ello es vital la figura del *intuitu personae*; y es precisamente la dedicación que se da al fútbol por parte del jugador, la que lo convierte en profesional, en crear del medio su fuente de ingresos, y no el mero placer, tenemos pues, el elemento de la remuneración.

Otro aspecto interesante, es el hecho de que la contratación de jugadores no se presenta de una manera totalmente abierta con respecto a lo que podríamos amalgamar como la contratación de "mano de obra extranjera", tomándose esto como una protección al deportista nacional. Así, el Código de Trabajo establece un régimen que da prioridad a la mano de obra nacional por sobre la extranjera<sup>67</sup>. "A partir de los años setenta, numerosas asociaciones nacionales de fútbol adoptaron normas por las que se limita la posibilidad de contratar o alinear en competición a

---

<sup>66</sup> ZUÑIGA BENAVIDES (Omar); El Contrato Deportivo en la Legislación Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; UCR, 1985. Página 85.

<sup>67</sup> El Código de Trabajo en el artículo 69 inciso b, establece como obligación para el patrono, la preferencia que éste debe tener en igualdad de circunstancias por los costarricenses sobre quienes no lo son; y el punto 2 del inciso 1 del mismo artículo impone, entre otras, la obligación de reportar la nacionalidad de los trabajadores.

jugadores de nacionalidad extranjera<sup>68</sup>; esto es lo que se conoce con el nombre de cláusulas de nacionalidad, que en resumen, "...prohiben la obtención de los servicios ofrecidos por jugadores extranjeros más allá de una cierta cuota"<sup>69</sup>.

Sin embargo, un criterio bastante interesante seguido en la Comunidad Económica Europea, pone entre dicho tal consideración de equiparar condiciones laborales o deportivas, porque igualmente los clubes que cuenten con mayores recursos acapararán los mejores jugadores del medio, sean o no nacionales. Además, señalan que (argumento de peso), "si bien los equipos nacionales deben estar integrados por jugadores que tengan la nacionalidad del país de que se trate, dichos jugadores no tienen que estar necesariamente habilitados por clubes de dicho país. Por otra parte, en virtud de las reglamentaciones de las asociaciones deportivas, los clubes que emplean a jugadores extranjeros están obligados a permitirles participar en determinados encuentros en el seno del equipo nacional de su país"<sup>70</sup>.

La lógica del argumento anterior, lo que nos dice es, si para que un jugador participe en un equipo patrio, no importa la asociación o federación en la cual se encuentre habilitado para jugar; entonces, ¿por qué no permitir que un jugador de cualquier nacionalidad sea contratado por cualquier club, sin restricción alguna respecto a su nacionalidad?

Claro está, "la aplicación de estas normas (se da) en el interior de la Comunidad y no afecta a las relaciones entre las asociaciones nacionales de los

---

<sup>68</sup> Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de diciembre de 1995. Caso Bosman.

<sup>69</sup> Ibid. Caso Bosman.

<sup>70</sup> Ibid. Caso Bosman.

Estados miembros y las de países terceros<sup>71</sup>; o evidentemente, entre Estados ajenos a la Comunidad Europea. Si embargo, hasta este concepto ha variado últimamente, y se ha ampliado a otros Estados no miembros.

“Resumiendo todo lo anterior, nos encontramos con que los jugadores de fútbol pertenecientes a los países de la Unión Europea, trabajadores a todos los efectos según las legislaciones internas e internacionales, tenían, antes de la sentencia Bosman, en cuanto a la libre circulación de trabajadores que garantiza... el Tratado de la Unión, una traba impuesta por el orden deportivo continental (UEFA) y las propias federaciones nacionales, cuyos poderes emanan de los gobiernos de los Estados miembros, por razón de nacionalidad...”<sup>72</sup>

Pero, el marco del derecho privado permite todo aquello que no está prohibido o que no altera el orden público, y en materia contractual, pese a que la corriente posterior al caso Bosman se inclina a eliminar las barreras de nacionalidad; esto no descarta la posibilidad de elaborar los instrumentos denominados “pactos de caballeros”<sup>73</sup>, como acuerdos que se realizan entre los clubes sobre las restricciones de extranjeros, dejando su acatamiento al respeto de los propios clubes estipulantes de manera voluntaria. Éstos pactos de caballeros se han dado por ejemplo en Italia y en España, y en determinados momentos se ha llegado a fijar cuotas de 3 ó 5 deportistas extranjeros.<sup>74</sup>

---

<sup>71</sup> Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de diciembre de 1995. Caso Bosman.

<sup>72</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>73</sup> El artículo 634 del Código Civil reza lo siguiente: “Las obligaciones naturales no confieren derechos para exigir su cumplimiento...”

<sup>74</sup> MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número 72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

Sin embargo, contaban de previo y se mantienen aún, especiales condiciones en un régimen ad hoc muy particular para el caso de algunas federaciones, el caso de la francesa, holandesa y la del Reino Unido. Esto se da para la condición o estatus especial de "asimilado" para los jugadores provenientes de sus antiguas colonias, o el caso de los conciudadanos británicos (galeses, escoceses, norirlandeses y curiosamente también extendiéndole condición tal a los irlandeses de EIRE) según cada caso respectivamente.<sup>75</sup>

También debe verse el caso del "puente" que puede significar para los deportistas latinoamericanos el adoptar la nacionalidad española, acogéndose así al régimen de la doble nacionalidad luego de dos años de residencia; siendo así, sería para todos los efectos laborales, un europeo más. La UEFA (Unión Europea de Fútbol Asociación) opina al respecto que debe prevalecer el país de origen del jugador, para evitar la entrada masiva de deportistas; pero es indubitable, que ese parecer no tiene asidero jurídico.

No obstante, existen limitaciones sea cual sea el caso, ya que éstas tienen otras limitantes por ejemplo en el número máximo de jugadores por planilla legalmente inscritos y habilitados para jugar. Además de la anterior, veamos el caso nacional para lo referente a deportistas extranjeros y limitaciones por edad.

---

<sup>75</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>



Los jugadores extranjeros pueden competir en número según lo que las Normas de Competición determinen, podrán ser en nuestro caso cuatro de un máximo de veinticinco jugadores que se permiten inscribir.<sup>76</sup>

Se podrán tener un mínimo de dieciséis y un máximo de veinticinco jugadores inscritos; de éstos no se permitirán deportistas que antes de empezar el torneo tengan menos de quince años cumplidos.<sup>77</sup>

Evidentemente que la prohibición que se señala en el párrafo que antecede, a lo que está haciendo referencia, es a los jugadores que vayan a participar con el equipo que en nuestro país es el de la máxima categoría, sea este la primera división.

Porque pueden haber relaciones deportivas con proyecciones laborales como las que se establecen en los contratos de formación. Trabajo que realizan los clubes o entidades deportivas en sus ligas inferiores, conocidas generalmente como ligas menores.

En España existe una prohibición absoluta para trabajar antes de los dieciséis años; teniendo presente la excepción para el caso del trabajo en espectáculos públicos, para el que no se fija una edad mínima, sólo una autorización extendida por la autoridad laboral, que se dará siempre que no se ponga en riesgo la salud física y su formación profesional y humana.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> UNIÓN DE CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN, Afiliada a la Federación Costarricense de Fútbol; Reglamento de Competición; del 10 de junio del 2000; artículo 38; y Normas del Campeonato Nacional de Fútbol de Primera División 2000-2001, artículo sexto.

<sup>77</sup> Ibid; artículo 42 y 43. Ver además respecto a la ampliación del cupo el artículo 47.

<sup>78</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 99.

El jugador contratado debe ser inscrito si se quiere que este participe activamente en competiciones; así, “todo jugador..., Cuerpo técnico... que pretenda actuar en partidos oficiales organizados por la UNAFUT, deberá estar inscrito con el respectivo Club”<sup>79</sup>

Esto quiere decir, que no basta la simple adhesión voluntaria del deportista al club para el cual desea brindar sus servicios deportivos; es necesario además la formalización del vínculo, como vimos anteriormente en términos del contrato en sí, para pasar posteriormente a la formalización de la relación ante las instancias deportivas correspondientes. Esto se hace entre otros motivos, por ejemplo para evitar multiplicidad de contratos.

Además, “un jugador inscrito por un Club no podrá participar con otro Club, salvo que esté cedido en préstamo... Esta prohibición comprende toda actuación como miembro del Cuerpo Técnico, del equipo médico, de la Junta Directiva o en cualquier otra función de apoyo”.<sup>80</sup>

Podemos agregar un comentario a la prohibición mencionada en el párrafo anterior, que “en términos generales, el contrato del futbolista ha sido concebido por FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación) como producto de una relación que requiere, imprescindiblemente, que el futbolista labore únicamente para un empleador DEPORTIVO a la vez. Es decir, nos encontramos ante una figura análoga a la denominada prohibición que se da en el Sector Público”.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> UNIÓN DE CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN, Afiliada a la Federación Costarricense de Fútbol; Reglamento de Competición; del 10 de junio del 2000; artículo 32.

<sup>80</sup>Ibid; artículo 33.

<sup>81</sup> CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991. Página 43. Ver también los apartados de dedicación a la práctica del deporte y el de regularidad en esta obra.

Evidentemente que es una figura de similares características a la citada prohibición del Sector Público, pero el fundamento tiene otras aristas, porque no sólo confluyen criterios empresariales y funcionales en el asunto, también están criterios de sustento deportivo que necesitan necesariamente de la constancia, dedicación y regularidad que sólo da una exclusividad casi inherente desde el momento en que coinciden las voluntades al formar el contrato deportivo. Por ello no coincido con la posición de Castro Méndez de considerar que existe un contrato accesorio con relación al principal; si bien hay dedicación exclusiva, ésta es condición necesaria del contrato, y no, la posibilidad de encontrar otra figura inmersa y alternativa o llámese accesorio, a la práctica deportiva a favor del club o entidad deportiva contratante.<sup>62</sup>

Con respecto a los montos estipulados, no parece haber más limitaciones que las que las partes, en esto cabe decir que no existen topes fijados por entes deportivos, ni siquiera por el ente rector FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación), dejándole el monto a la autonomía de la voluntad<sup>63</sup>. El sustento de exorbitantes sumas lo parece encontrar Crespo Pérez cuando dice: "existen distintas matizaciones, como es la que podríamos llamar "economicista", sobre las enormes cantidades que cobran los futbolistas, el poco tiempo de vida profesional de los mismos, que en definitiva, implican una situación de igualdad con otros trabajadores. No obstante, es evidente que no todos los futbolistas son millonarios, y si bien existe una minoría de éstos, la mayoría tiene unas remuneraciones que

---

<sup>62</sup> CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991. Páginas 67 a 69.

sin duda alguna, están en el mismo plano que la de altos directivos de empresas por toda Europa".<sup>84</sup>

También, es importante de mencionar, que los efectos del contrato de los entrenadores y otros miembros del cuerpo técnico, como entrenadores de porteros y preparadores físicos por ejemplo, tienen efectos similares desde el punto de vista jurídico laboral; así lo ha reconocido la jurisprudencia nacional de manera muy acertada como analizaremos más adelante, y la regulación<sup>85</sup> y doctrina española, que no ha dudado en denominar su condición como la de un "deportista profesional de alto cargo"; básicamente la diferencia está en las funciones atribuidas al entrenador, tales como "imposición a los jugadores de la disciplina por los medios a su juicio adecuados, el nombramiento del capitán del equipo, la elección del sistema de juego a desarrollar en cada encuentro y la designación de los jugadores que en los mismos han de alinearse...".<sup>86</sup>

Cabanellas nos dice con relación a los preparadores físicos en la misma línea del comentario anterior que: "el elemento predominante de esta relación es la subordinación y la exclusividad que rigen las relaciones entre el que presta los servicios y la entidad deportiva que se beneficia de dicha prestación. El profesional

---

<sup>83</sup> Constitución Política; artículo 28 párrafo segundo.

<sup>84</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>85</sup> Así mencionado en el artículo 8 de la Ley 13/80, del 31 de marzo, Ley General de Cultura física y del deporte.

<sup>86</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Página 155.

encargado de preparar físicamente a los equipos del club se encuentra en relación con éste en una dependencia...".<sup>87</sup>

Siendo que queda por sentado que tanto deportistas, entrenadores, técnicos o preparadores han de incluirse como trabajadores, y siendo que sus contratos vienen a encuadrarse como generadores de relaciones laborales; entonces los trabajadores pertenecientes a un club o entidad deportiva deben igualmente ser considerados dentro del régimen de seguridad social de los trabajadores<sup>88</sup> (refiriéndose a los trabajadores regulados por la legislación común. Lo que debe quedar claro es que para efectos laborales los sujetos anteriormente citados, no son otra cosa si no trabajadores como cualesquiera otros, por tanto deben gozar de todos los beneficios de éstos, entre otros los de seguridad social por supuesto.

Debido a que los principios de la seguridad social motivan la expansión de su estructura, es de esperar que estos alcancen al trabajador profesional deportivo. Este régimen se basa en principios expansivos horizontal y verticalmente así definidos por la doctrina; tales como la universalidad (toda la población), integridad (que cubra el mayor número de situaciones), igualdad (sin discriminaciones arbitrarias), unidad de gestión (administración común); así como otros básicos de referente axiológico como el de la dignidad del hombre y su libertad, solidaridad y subsidiariedad.<sup>89</sup>

---

<sup>87</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L; Buenos Aires; 1988. Página 219.

<sup>88</sup> Ley 13/80, del 31 de marzo, Ley General de la Cultura Física y del Deporte. España.

<sup>89</sup> VÁZQUEZ VIALARD (Antonio); Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Tomo 2; 4ª Edición actualizada; Editorial Astrea; Buenos Aires; 1989. Páginas 376 a 380.

Según parece desprenderse de una ley peruana, estos recogen el régimen de seguridad social más servicios médicos; pero, únicamente cubre en caso de provenir producto de la participación deportiva y actividades conexas<sup>90</sup>. Cuestión que merece una consideración mucho más minuciosa.

## **Capítulo II. El club deportivo**

Desprendida la definición que a continuación presento, de la moderna legislación que agota ya la discusión del fin lucrativo (la discusión de asociaciones deportivas o sociedades anónimas), tema que aún mantiene sobre el tapete a las asociaciones deportivas nacionales; decimos esto, porque como veremos más adelante, en caso de algún diferendo, puede demandar el trabajador deportivo al club o entidad deportiva, quien aun no siendo el que directamente contrato al trabajador responderá solidariamente.

De todas formas, con o sin el ánimo de lucro, la entidad deportiva igual puede desarrollar su función, sin que ello implique menoscabo alguno; en el caso de España por ejemplo, gran parte de los clubes son sociedades anónimas deportivas, y sin embargo, se puede encontrar un club como el Real Madrid que es una asociación deportiva; no obstante, sea como asociación o como sociedad igual gozan de la misma consideración con respecto al desarrollo de la actividad se refiere; es más, siendo el deporte una actividad de interés, el gobierno español

---

<sup>90</sup> Artículo 4, Ley Número 27159, del 26 de julio de 1999. Perú.

cuando se trata de dar incentivos (como fiscales por ejemplo) no restringe su atención con una u otra figura que presente la entidad.<sup>91</sup>

Para los chilenos, bien se tiene claro que "las organizaciones deportivas son personas jurídicas de derecho privado..."<sup>92</sup> y contempla como tales a los clubes deportivos, ligas deportivas, asociaciones deportivas locales, consejos locales de deportes, asociaciones deportivas regionales, federación deportiva nacional, confederación deportiva y comité olímpico. Siendo éstas sin fines de lucro y sin perjuicio de otras que se puedan formar al amparo de otras leyes.

Los brasileños consideran competentes para organizar la actividad deportiva aparte de las ya conocidas en nuestro medio a las sociedades civiles de fines económicos, las sociedades comerciales admitidas en la legislación vigente, las entidades de práctica deportiva que se constituye sociedades comerciales para administrar las actividades deportivas.<sup>93</sup>

De todas maneras, basta por el momento considerar, si fuera el caso de que estemos hablando de sociedades anónimas deportivas, desde el punto de vista del derecho mercantil, el tratamiento regulado de relaciones de capital entre los clubes. Esto a fin de mantener desde la axiología deportiva, el espíritu deportivo y la leal y honesta rivalidad y equilibrio en las competiciones deportivas. Me explico, la idea es evitar la participación de dos o más entidades deportivas distintas en una tercera franquicia en una misma competición, o la regulación de

---

<sup>91</sup> Al respecto se puede ver el caso de la Ley 30/94, del 24 de noviembre, Ley de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Particular en Actividades de Interés General. Desarrollada por el Real Decreto 316/1996.

<sup>92</sup> Artículo 32, Ley 19712; Ley del Deporte de Chile, del 30 de enero de 2001. Chile

<sup>93</sup> Artículo 27; Ley Número 9.615, del 24 de marzo de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasil. La traducción es del autor.

los porcentajes en las acciones que es posible adquirir, todo esto a fin de evitar acciones innominadas y la no comunicación en la transmisión de las mismas por ejemplo.<sup>94</sup>

Nos dice la profesora ROQUETA, en la definición que recoge la corriente de actualidad en la materia, que: "... es club o entidad deportiva la asociación privada, integrada por personas físicas o jurídicas, cualquiera que sea su forma jurídica, con o sin ánimo de lucro, que tengan por objeto la promoción de una o varias modalidades deportivas, la práctica de las mismas por sus asociaciones, así como la participación en actividades y competiciones deportivas y que esté inscrita en el Registro de Asociaciones Deportivas."<sup>95</sup>

Básicamente, estas consideraciones entran como válidas para el caso costarricense, con la incongruencia que pese a darse un flujo importante de capital a través del club deportivo, quedan, como asociaciones deportivas, excluidas de toda finalidad de lucro; salvo la transición que vivida por el Deportivo Saprissa, Santos de Guápiles, y otros clubes en la actualidad por ejemplo. Pero como lo hemos dicho, dentro de la figura de club deportivo como patrono no interesa bajo que forma jurídica se encuadra (asociación o sociedad) al fin y al cabo viene siendo para efectos del contrato "el patrono"

---

<sup>94</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Páginas 67 y 68. Tema considerado por el tratadista español, que nos hace reflexionar en periodos de transición como el que se vive en Costa Rica.

<sup>95</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Páginas 81 y 82.



En nuestro país, la práctica común venía siendo la configuración de las asociaciones deportivas, que no pueden tener dentro de sus fines los de lucro<sup>96</sup>. Sin embargo al tenor del Código de Comercio<sup>97</sup>, los clubes deportivos están trabajando bajo el formato de asociaciones anónimas deportivas.

Esta discusión, se da por motivo de la carencia de legislación apropiada para el manejo de la actividad futbolística en un nivel profesional.

Pensar que la empresa que no genera dividendos, producto de su espíritu de lucro, evita que pueda considerársele como patrono o empleador, es una discusión que a mi juicio no viene al caso; ya que efectivamente se da toda una organización empresarial que es la que permite observar a una persona prestar sus servicios a cuenta de otro. Así, observamos que en actividades organizativas, de mantenimiento, pago de empleados, relaciones públicas, etc., que se observa de manera clara la unidad económica de producción, inherente en la práctica del fútbol moderno. Basta decir que entre el club y su trabajador deportivo existe la subordinación, el elemento constitutivo de la relación más importante, además de la remuneración por la prestación de servicios dada, lo que cerraría la incógnita.

Y en todo caso, no hay por qué decir, que un club deportivo no encuadra en la figura del artículo 2 del Código de Trabajo; se convierte en un aspecto a pulir por la legislación nacional. No interrumpe, en virtud del propio Código, el que el propio club sea patrono o empleador. Así se ha entendido a nivel internacional, véase por ejemplo la coexistencia de mismas figuras contractuales deportivas con entidades deportivas con distinto régimen en una misma liga; por ejemplo Real

---

<sup>96</sup> Artículo 3 de la Ley de Asociaciones Deportivas.

Madrid (Asociación Deportiva) y Real Betis (Sociedad Anónima Deportiva) ambas en la liga española, o en el ámbito nacional Municipal de Pérez Zeledón (Asociación Deportiva) y Deportivo Saprissa (Sociedad Anónima Deportiva); esto por citar algunos ejemplos.

La moderna legislación como la española por ejemplo, señala en esta acera a las “empresas cuyo objeto social consista en la organización de espectáculos deportivos, así como la contratación de deportistas profesionales por empresas o firmas comerciales, para el desarrollo, en uno y otro caso, de las actividades deportivas...”<sup>98</sup>. Para el caso portugués, estipula además que es el club deportivo el que se compromete a brindar una serie de servicios al deportista. Esta obligación tiene que ver con hacerle partícipe de prácticas deportivas y sesiones, exámenes y tratamientos clínicos cuando así se requieran y permitir que el deportista se integre a los trabajos con su selección nacional cuando al efecto sea convocado.<sup>99</sup>

En una sentencia española vemos que el concepto anterior es no solo una obligación de los clubes, sino que implica a su vez un derecho del deportista. A lo que nos interesa cito: “... por la singular naturaleza de la actividad conserva con el ejercicio de la profesión, aunque no sea en exhibición pública, ... si bien se puede excluir a un jugador cuando se trata de partidos ante el público no se le puede negar la participación en entrenamientos y el ejercicio de la actividad deportiva precisamente para mantener la forma adecuada para cuando deba participar con

---

<sup>97</sup> Artículos 102 al 219 del Código de Comercio.

<sup>98</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 1 inciso 3.

el equipo, constituyendo la decisión empresarial de apartarlo de los entrenamientos de la plantilla sin existir previa sanción que "castigue" su actitud o incumplimiento contractuales, una infracción del precepto citado que crea una situación de menoscabo profesional y origina un perjuicio a su formación profesional".<sup>100</sup>

En efecto, esta obligación para el patrono, en nuestro caso el club o la entidad deportiva se mantiene no solo para con los jugadores plenamente activos, porque el deportista debe mantener sus condiciones aún siendo suplente o siendo parte de la plantilla pero no actuando por largos períodos de tiempo. Aclara la doctrina que: "La existencia de esos jugadores suplentes podría inducir a error por un desenfoque casi natural y lógico de la cuestión. Porque sabido es que estos futbolistas, tanto más numerosos y cualificados en un club cuanto mayor sea su importancia, suelen actuar en contadas ocasiones con el equipo titular e incluso puede darse el caso, no tan raro como parece, de que algunos de ellos no actúen en competición oficial ni en partidos amistosos en largos espacios de tiempo. Tampoco se ignora que, no obstante lo anteriormente expuesto, el contrato no se desvirtúa por ello en su validez y eficacia, permaneciendo vigente entre las partes hasta su terminación o incluso prorrogándose".<sup>101</sup>

En este sentido nuestra legislación laboral si bien encuadra como obligación del trabajador que éste deba realizar su labor con "intensidad y esmero", no

---

<sup>99</sup> Ley Nº28/98, de 26 de junio; artículo 12; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>100</sup> Sentencia 854/98, del 26 de noviembre; Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo. España.

<sup>101</sup> CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Páginas 108 y 109.

contrapone la obligación del patrono de facilitar las condiciones necesarias<sup>102</sup> para que se dé el rendimiento máximo requerido; en el caso de los deportistas profesionales este punto es muy importante ya que el deportista debe contar con una serie de facilidades que le permitan gozar de las condiciones que tenía cuando fue contratado, por ello debe tener acceso a todos los beneficios y facilidades que se tienen a los integrantes del club.

### **Capítulo III. El empresario o agente deportivo**

La moderna solución del modelo portugués introduce la figura y nos dice que: "Empresario Deportivo es una persona singular o colectiva que, estando debidamente acreditada, ejerza la actividad de representación o intermediación, ocasional o permanente, mediante remuneración, en la celebración de contratos deportivos"<sup>103</sup>

La FIFA dice que: "un agente de jugadores es una persona física que, ..., desempeña con regularidad una actividad remunerada que lleva a un jugador al establecimiento de una relación laboral con un club, o a dos clubes a acordar un contrato de transferencia".<sup>104</sup>

Éste, viene a constituirse como un tercero interviniente en los procesos de formación de los contratos deportivos, que eventual aunque no necesariamente

---

<sup>102</sup> Contrastar al respecto los artículos 69 "Patrono, obligaciones" y 71 "Trabajador, obligaciones"; ambos del Código de Trabajo.

<sup>103</sup> Ley Nº28/98, de 26 de junio; Portugal; artículo 2. La traducción al español es del autor.

puede ser el mismo club o empleador deportivo; y que en general, comparte interés directo en cada momento en que la situación del deportista varia sustancialmente sea negativa o positivamente en el tanto tenga injerencia en la ficha del jugador.

Podríamos decir, que la presencia del agente de jugadores, viene a quitar (por decirlo de alguna manera) el espacio no deportivo de la relación entre el jugador y su club; así se desprende del texto que dice: "a los jugadores y a los clubes se les permite recurrir a los servicios de un consejero que les represente o se haga cargo de sus intereses financieros en las negociaciones que efectúen con otros jugadores o clubes".<sup>105</sup>

Es dejar la "la letra menuda de los contratos a los representantes de los entrenadores o jugadores, y dejar a éstos la actividad propiamente dicha"<sup>106</sup>. Esto lo entendemos, a fin de que el trabajador deportivo mantenga toda su concentración en la actividad para la cual fue contratado.

Modernamente, la FIFA entra en la discusión sobre seguros o garantías que deban presentar, la acreditación de quiénes ejercen esta actividad y tarifas para reglar su participación<sup>107</sup>. Nuestro medio está lejos aún de llegar a tal precisión, pero lo importante aquí es, que en el grado en que este sujeto participe en la relación o en la génesis o fenecimiento de la misma, y, pueda contemplarse en el

---

<sup>104</sup> Reglamento sobre los Agentes de Jugadores; artículo 1, FIFA; del 10 de diciembre del 2000.

<sup>105</sup> Reglamento Relativo a los Agentes de Jugadores; artículo 1; FIFA; del 20 de mayo de 1994

<sup>106</sup> Entrevista realizada al Licenciado Víctor Solís Castillo; el día miércoles 17 de abril del 2002; en el entrenamiento de la Asociación Deportiva Generalaía a las 7:00pm.

<sup>107</sup> Tomado de "Conclusiones Seminario Internacional de Agentes de Jugadores" publicado por el departamento de Comunicaciones de la FIFA; en: página Web de la ANFP (Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile).

contrato, ayudará a eliminar problemas posteriores como de participación pecuniaria por ejemplo.

Al efecto de la regulación en el seno de la FIFA; requiérese de la licencia o de ser abogado para ejercer la actividad, establece además que en caso de contar la licencia, debe aportarse una póliza en caso de demandas por daños y perjuicios de jugadores, clubes u otros agentes, y que esta póliza cubrirá un monto proporcional al volumen de negocio del agente.<sup>108</sup>

Según la regulación portuguesa, además de que debe estar estipulado por escrito, tendrá como cuota máxima un 5% del monto total del contrato, salvo que por voluntad de partes, se le conceda al representante un monto superior.<sup>109</sup>

Ahora, concurriendo con el asunto de los intereses del agente o empresario deportivo (como también suele llamársele en el medio); se le permite manejar lo pertinente con respecto de jugadores que estén prontos a finalizar o que hayan finalizado relación laboral alguna con algún club, también la representación en general, y la defensa de los intereses de jugadores o clubes; todo esto depende de la estipulación que entre el trabajador deportivo y su club se haga, pero todas estas variantes son posibles. Las relaciones entre agentes se reconocen como válidas sólo si existe un contrato entre las partes (que tendrá una duración máxima de dos años prorrogable por acuerdo expreso de partes); y el contrato expresará además el monto y la forma de pago en caso de indemnización. Importante que, deja claramente establecida la obligación de respetar la normativa y disposición

---

<sup>108</sup> Reglamento sobre los Agentes de Jugadores, FIFA; del 10 de diciembre del 2000. Artículos del 2 al 10.

<sup>109</sup> Ley Nº28/98, de 26 de junio; artículo 24; Portugal La traducción al español es del autor

FIFA en general, el sometimiento a un Código deontológico, y cumplir con las disposiciones de derecho de cada país.<sup>110</sup>

Sin embargo, la deficiencia que en este rubro se localiza, es que las obligaciones dispuestas por la FIFA para quienes ejercen como agentes deportivos, radica que en que se ajustan únicamente para los que cuentan con la licencia, y es la misma legislación de la FIFA, la que crea un vacío, porque permite la participación de los abogados, y éstos, no se deben al menos dentro de ésta normativa a los controles y exigencias que los agentes con licencia.

La negociación con particulares ajenos a la organización tiene sus repercusiones; por ejemplo la irregular negociación que se dio en el caso de Rolando Fonseca, a través de un intermediario no reconocido, el diferendo involucró al Comunicaciones de Guatemala y al Deportivo Saprissa, la negociación afectó los intereses del Comunicaciones en una actuación que a la postre devendrá en una sanción para el club nacional, quien buscó e inició las gestiones con respecto al jugador. El error se suma al error que cometen los clubes con respecto no observar el artículo 4 de los Estatutos de FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación), que da carácter de obligatorias las disposiciones emanadas de su seno.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Reglamento sobre los Agentes de Jugadores, FIFA; del 10 de diciembre del 2000; artículos 11 al 15. Y Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores, FIFA, del 1 de octubre de 1997; artículos 12 y 13.

<sup>111</sup> Comentario realizado por el Licenciado Armando Acuña Delgado; el martes 23 de abril del 2002; en su oficina en Radio Rica a las 4:30pm. Ver además, el artículo 4 de los Estatutos de la FIFA del 9 de julio de 1999.

## Capítulo IV. El deportista profesional

Pasamos a continuación a definir la distinción entre el deportista aficionado o también denominado amateur, y el que nos interesa especialmente el deportista profesional.

“Dejando de lado la práctica del deporte, y en especial del fútbol, como mera recreación o a los fines de compensar los rigores impuestos por la vida moderna, surge de inmediato su práctica desde dos ángulos bien diferenciados. El jugador amateur y el jugador profesional de fútbol”.<sup>112</sup>

Bien se resume en las siguientes líneas, cuál es el ángulo que nos interesa del deporte a efectos del presente trabajo, cual es la relación contractual deportiva, ya que nos referimos al deporte como profesión. “En líneas generales, tan sólo el deporte profesional dependiente y por cuenta ajena (sea el sometimiento del deportista a la esfera rectora, organicista y disciplinaria del club o entidad deportiva y ajenidad en los riesgos, sea la garantía de una retribución, independiente de los beneficios o pérdidas de la empresa), resulta sometible al derecho laboral”<sup>113</sup>. Aún mas nos incluyen las líneas anteriores, al delimitar que el deportista profesional que interesa en dicha relación jurídico laboral, es el que

---

<sup>112</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 24.

<sup>113</sup> ESQUIVEL VILLALOBOS (Rita María); Naturaleza Jurídica del Derecho Deportivo. Especial Referencia al deporte del Fútbol; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1991. Página 30



actúa a cuenta de, por lo que dejaría de lado otros deportistas profesionales pero que actúan por cuenta propia, por ejemplo los tenistas profesionales.

Nos dice la doctrina argentina, siguiendo la línea del profesionalismo al decirnos que: "el jugador profesional de fútbol es un deportista de oficio, que hace de ello su profesión o modo de vida habitual, resultando un deportista activo del deporte inspirado por estímulos de lucro o de gloria, y que lucha y compete con otros profesionales... debe someterse a exámenes..., asistir a los entrenamientos rigurosamente, participar en encuentros de la práctica, concentrarse muchas veces por espacio de tiempo prolongados, acatar las instrucciones de su director técnico y personal auxiliar...".<sup>114</sup>

Los portugueses lo definen como: "aquel que, a través de un contrato de trabajo deportivo y en pos de una necesaria formación técnico profesional, practica una modalidad deportiva como profesión exclusiva o principal, alentado por la vía de la remuneración"<sup>115</sup>.

Los españoles en su legislación explican que "son deportistas profesionales, quienes en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de retribución".<sup>116</sup> Excluye dicha normativa, el caso de los jugadores que solamente reciban un monto para cubrir los gastos que la practica del deporte le acarree al deportista. Distinto es, por supuesto, que la cotización del jugador sea risible.

---

<sup>114</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 27.

<sup>115</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 2; Portugal. La traducción al español es del autor.

Otra definición nos dice que: "deportista profesional es aquél que dedica su capacidad física y posibilidades en alguna especialidad deportiva, al logro de compensaciones económicas inmediatas, y que, para subsistir, depende del ejercicio o práctica de tal especialidad"<sup>117</sup>. Se agrega además que, que dedicación tal llega al extremo que, en su corto lapso de vida deportiva que posee, se entrega en forma tal que incluso llega a exponer su vida misma, sin importar el desgaste.

En general podemos decir que: "debe tenerse presente que, para su catalogación dentro de nuestra disciplina jurídica, sólo interesa aquel futbolista que hace de tal actividad su principal medio de vida por dedicar a ella la totalidad de sus esfuerzos y energías, y encontrarse al servicio exclusivo de un club o entidad deportiva, al que le une un contrato"<sup>118</sup>. Claro está que la exclusividad de que se habla tiene que ver con el ámbito deportivo; porque el jugador puede tener otras ocupaciones que no sean las deportivas por las cuales fue contratado, siempre que ello no menos cabe ellos intereses del club contratante.

Crespo Pérez nos ofrece dos criterios para la determinación de la calidad de aficionado, que a contrario sensu nos permite conocer la profesionalidad del deportista. Nos dice: "Creo sinceramente que la noción de aficionado al deporte sólo la puede dar el criterio del coste que la práctica de dicho deporte le ocasiona a quien lo practica. Sólo podría ser denominado verdadero aficionado quien

---

<sup>116</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 1 inciso 2.

<sup>117</sup> CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); Derecho del Deporte; Editorial Esfinge; México; 1968. Página 79.

tuviera que pagar por él, en primer lugar, y en segundo, por extensión, quien no obtuviera su principal modus vivendi de su condición de deportista. Entiendo, por lo tanto, quien obtiene una beca estatal, que le permite dedicarse única y exclusivamente al ejercicio deportivo, o quien recibe un trabajo al que no acude sino esporádicamente o a veces nunca, a cambio de tener una ficha en determinado equipo y evidentemente, quien no cobra directamente del club, siendo esa su actividad principal, no puede considerarse aficionado y sí profesional, debiendo por lo tanto, ser incluido como trabajador (con las condiciones especiales que se quieran) en las legislaciones nacionales... ”<sup>119</sup>

Otra definición algo más sencilla de deportista aficionado nos dice que “jugador aficionado es aquel que practica el deporte por placer y sin afán de especulación, ni estímulos de orden pecuniario... ”<sup>120</sup>

Cabanellas nos añade diciéndonos que: “no podría ser considerado, de ninguna manera, sujeto del Derecho del Trabajo, porque falta el aprovechamiento de su actividad y toda explotación de carácter económico. Así, al no podersele catalogar como trabajador, tampoco como sujeto del contrato de trabajo”.<sup>121</sup>

En el caso de los deportistas aficionados o amateurs, se debe aclarar, que estos se constituyen de esta manera, aunque exista cierta subordinación, ya que

---

<sup>118</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L; Buenos Aires; 1988. Página 212.

<sup>119</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>120</sup> CABRERA BAZÁN (José); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Página 23.

<sup>121</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L; Buenos Aires; 1988. Página 211.

debe disputar encuentros, someterse a determinadas circunstancias, etc., "no hay contrato de trabajo, pues la relación no es de carácter oneroso y tiene como finalidad la práctica de un deporte (aunque el club que recibe la prestación perciba ingresos de terceros con motivo del espectáculo que brinda para cubrir gastos)"<sup>122</sup>.

Nos aclara la doctrina respecto a lo anterior, en que el jugador aficionado puede que comparta beneficios del deportista profesional y aún así no pasar de categoría. "...No la pierde (su condición de aficionado) por percibir a expensas de su club consejos técnicos del entrenador, cuidados facultativos de un masajista para su mejor preparación y asistencia médica en caso de lesión o enfermedad; también podrá beneficiarse del seguro contratado por su club..."<sup>123</sup>.

Aclaremos lo anterior con algunos ejemplos; nunca será profesional un jugador de la liga de ANAFA<sup>124</sup> a pesar de gozar de algunos beneficios como implementos deportivos, masajista, instalaciones deportivas, etc. Puede ser que en el caso del equipo de la segunda división "Universidad de Costa Rica" encontremos dos relaciones diferentes, ambas gozando de los beneficios anteriormente citados; veamos, un deportista que haya formado su relación a partir de una beca de la institución, que no obtenga otro beneficio más que la propia beca, será catalogado como aficionado; en cambio, dentro del mismo equipo, existe un jugador que formo su vínculo con la motivación contractual

---

<sup>122</sup> VAZQUEZ VIALARD (Antonio); Derecho del trabajo y de la seguridad social; Tomo I; 4ª Edición actualizada; Editorial Astrea; Buenos Aires; 1989. Páginas 237 y 238.

<sup>123</sup> CABRERA BAZÁN (José); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Página 27. Haciendo referencia al Reglamento de Jugadores y Entrenadores vigente en ese momento, artículo 3.

<sup>124</sup> La competición regulada por ANAFA, por definición estatutaria regula sólo deporte aficionado. Para más detalles consultar el documento "Reglamentos Reguladores del Fútbol Aficionado", del 2002.

laboral, que tenga como retribución dinero u otros valores estipulados, será por definición profesional.

Esto nos da cabida para inferir que, la profesionalidad deriva de las particulares condiciones de la relación contractual laboral, y no de las particularidades de sus partes; por lo que es posible encontrar relaciones no profesionales y profesionales dentro un mismo club o entidad deportiva, o que existan deportistas que en algún momento hayan participado como profesionales con algún club, y en otro momento constituyan relaciones como amateurs.

Siendo que es a razón de sus servicios deportivos que surge el vínculo contractual; es obligación del deportista mantener las condiciones físicas y técnicas que la competición deportiva le exija. En este caso, nuestro Código recoge una disposición en la que dice textualmente: “ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos”<sup>125</sup>

La legislación española, deja muy claro la especificidad de la actividad a desplegar por el trabajador, ya que “el deportista profesional está obligado a realizar la actividad deportiva para la que se contrató en las fechas señaladas, aplicando la diligencia específica que corresponda a sus personales condiciones físicas y técnicas, y de acuerdo con las reglas del juego aplicables y las instrucciones de los representantes del club o entidad deportiva”<sup>126</sup>. Estas singulares condiciones físicas, técnicas y tácticas son las que llevan a que un

---

<sup>125</sup> Código de Trabajo; artículo 71, inciso b.

<sup>126</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 7, inciso 1.

jugador sea contratado para suplir las necesidades deportivas de un club, y así completar satisfactoriamente todas las posiciones que se requieren en un equipo; esto es lo que nos lleva a concluir, la posibilidad de que un jugador que es contratado como defensa por ejemplo, le sea exigido jugar como volante o delantero, pero sin que ello signifique acciones o sanciones posteriores por bajo rendimiento, o falta de diligencia; debido a que el desarrollo de sus habilidades en un momento dado, fueron las que lo llevaron a formar el vínculo contractual, y es ese el parámetro por el cual se le debe valorar.

Los argentinos ven la obligación que al respecto tiene el deportista de prestar los servicios deportivos para los que fue contratado, incluyendo todos los representativos de la institución; claro está, que debemos suponer que esto es correcto y válido en el tanto que así se hubiese pactado inicialmente. Nos dice que el jugador está obligado "a jugar al fútbol exclusivamente para la entidad contratante o en equipos representativos de la asociación..."<sup>127</sup>. Esta alternativa puede pensarse que se dé para el caso de que la entidad deportiva tenga varios equipos, por ejemplo en la liga principal o primera división, en segunda división y/u otras inferiores y que por razones de cupo o criterios técnicos ubique al deportista en uno u otro equipo.

Los españoles contemplan que para que se pueda dar la posibilidad supra comentada, de no ser obviamente el acuerdo de las partes, la modificación unilateral por parte del club estará sujeta a tres límites. Primero, que se justifique en necesidades imprevistas de la actividad productiva; segundo, a de limitarse al

tiempo imprescindible para atender las necesidades que motiven el cambio; y tercero, que de producirse, se garantice al deportista la retribución inicialmente pactada<sup>128</sup>. Podríamos considerar otra posibilidad que permita esta variación, un club que le plantee a un jugador que no estando inicialmente dentro de los planes técnicos del primer equipo, brindarle la alternativa de participar con alguna filial, esto a fin de garantizar al deportista la ocupación efectiva de que requiere.

Es un derecho que tiene el deportista, la ocupación efectiva, "...no pudiendo, salvo caso de sanción o lesión, ser excluidos de los entrenamientos y demás actividades instrumentales preparatorias para el ejercicio de la actividad deportiva"<sup>129</sup>; el incumplimiento del club de brindarle este derecho al deportista da lugar para que éste exija su cumplimiento o por el contrario le permite solicitar la resolución del contrato a razón del incumplimiento contractual, permitiéndosele obviamente la ejecución de la correspondiente indemnización laboral. Esto porque así lo requiere para mantener las condiciones personales óptimas para la práctica deportiva. Lo que le genera al jugador una contra obligación, tanto debe tener ocupación efectiva como igualmente debe estar en las condiciones óptimas para el momento en que se le necesite, aún cuando esté o haya estado por algún tiempo como suplente; porque "éste debe encontrarse dispuesto a jugar cuando el

---

<sup>127</sup> Ley 20.160, Estatuto del Jugador del Fútbol Profesional; del 15 de febrero de 1973. Argentina. Artículo 19 inciso a.

<sup>128</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 174.

<sup>129</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 7, inciso 4.

patrono lo ordene...<sup>130</sup>, sin que deba constar específicamente cuanto cuando ocurra esto.

Nos resume la doctrina española con relación a la ocupación efectiva, dos consideraciones importantes. Primero, este derecho nace porque por la particularidad de este oficio, la inactividad en el atleta produce perjuicios y/o efectos irreparables, por lo que es necesario mantenerle activo. Segundo, como ya vimos, es la ocupación efectiva en este caso es algo más compleja, porque no se refiere necesariamente a la competición de alto nivel, sino que comprende un derecho a la no exclusión de los entrenamientos y demás actividades preparatorias e instrumentales, por lo que estamos hablando de sesiones técnicas, teóricas y prácticas, entrenamientos, uso de las instalaciones deportivas.<sup>131</sup>

La capacidad para contratar queda reservada en Portugal para quienes cuenten con un mínimo de 16 años; y de ser menor, igualmente suscrito por su representante legal<sup>132</sup>.

Es importante definir algunas características, dadas entre la especialidad del contrato y la profesionalidad del trabajador, en este caso el jugador de fútbol profesional. Las recogemos de la legislación, y doctrina de referencia; y las definimos en el apartado siguiente.

---

<sup>130</sup> ROJAS BRENES (Rodrigo); El Conflicto Contractual en el Fútbol. La FIFA y el Tribunal Jurisdiccional como Órganos de Decisión; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1998. Página 53.

<sup>131</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Páginas 170 y 171.

<sup>132</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 4; Portugal. La traducción al español es del autor.



## **Capítulo V. Características del contrato**

Pasamos, luego de conocer las partes que intervienen en el contrato deportivo, a tratar las características especiales que rodean al contrato, tomando en consideración las especiales aristas de esta figura.

### **Sección A. Modalidad**

El rendimiento del deportista, depende en mucho, de la dedicación a tiempo completo; resulta por ello, poco común y hasta poco lógico, la prestación durante algunos días. No obstante, tampoco esto significa que la relación resulte por tiempo indeterminado.

Así lo ve la doctrina argentina; cuando nos dice que "es la de la esencia del contrato de trabajo del futbolista, el que el mismo sea de los llamados contrato por tiempo determinado, es decir, de aquéllos contratos excepcionales, porque en las comunes relaciones de trabajo lo normal es que el contrato sea por tiempo indeterminado".<sup>133</sup>

---

<sup>133</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del Futbolista Profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980; página 103.

Nos dice la doctrina española que "la relación laboral entre un club o entidad deportiva y un deportista profesional será siempre de duración determinada."<sup>134</sup>

Admite la legislación española dos posibilidades para el contrato: el realizado por tiempo cierto; y el que tenga por objeto la realización de un número de actuaciones expresamente determinadas o cuando menos determinables (una competición determinada, una liga, una fase, etc. Por citar algunas de las posibilidades).<sup>135</sup>

El modelo portugués en cambio es más celoso y tiene un mínimo de tiempo, que es lo que dura una temporada, y un máximo que es de ocho; y contempla, a manera de excepción, que sea por tiempo menor sólo en el caso de que la temporada ya haya iniciado o que sea contratado para un número determinado de prestaciones que constituyan una unidad determinada<sup>136</sup>; podríamos pensar en el caso de los ejemplos anteriores (una fase, un torneo, etc.)

La legislación brasileña nos dice que "el contrato de trabajo del atleta profesional tendrá siempre un plazo determinado, con vigencia nunca inferior a tres meses".<sup>137</sup>

Lo que la legislación portuguesa fija, es un tope máximo, entendiéndose éste como el número de años por el cual en el instrumento se fija el tiempo por el cual se va a mantener el vínculo, y evita así disfrazar contratos que deben ser por

---

<sup>134</sup> SAGARDO Y BENGOCHEA (Juan Antonio); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid, 1991. Páginas 58-59.

<sup>135</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 6.

<sup>136</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 8; Portugal. La traducción al español es del autor.

tiempo determinado en prácticamente por tiempo indeterminado; es una protección para el deportista que tiene una vida útil como trabajador deportivo relativamente corta. Pero no tiene por qué haber tope, si el deportista, mediante la reiteración de contratos determinados participa con un solo cuadro por muchos años. Así lo ve la doctrina, cuando nos dice al respecto que: "...si tales renovaciones obedecen a reales necesidades del club y del jugador donde ambos recíprocamente desearan renovarlo sin que exista ningún ánimo de defraudar a la ley, nos parece perfectamente legal de que la repetición de contratos se prolongue en su conjunto, por espacio de varios años, incluso durante la vida útil del jugador, que como ya hemos dicho resulta efímera por excelencia".<sup>138</sup>

"La temporalidad de la relación, de esta forma, obedece a un doble orden de consideraciones. Por una parte esa característica es natural porque la prestación deportiva exige unas condiciones físicas que inexorablemente son afectadas por el transcurso del tiempo; de otro lado la temporalidad del vínculo permite que a lo largo de la carrera del deportista su retribución continuamente se ajuste al valor de mercado de su prestación".<sup>139</sup>

Sin importar la cantidad de tiempo, es indudable que el deportista de igual manera sigue siendo trabajador; como tal debe de gozar de todas las garantías y privilegios del trabajador común. "Por lo tanto, aún en el caso que fuera contratado

---

<sup>137</sup> Artículo 30; Ley Número 9.615, del 24 de marzo de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasil. La traducción es del autor.

<sup>138</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del Futbolista Profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980; página 104.

<sup>139</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Página 214.

por un período muy breve (por ejemplo, solo pocos días), tendrá derecho a la cuota correspondiente de licencia, salario vacacional y aguinaldo".<sup>140</sup>

En nuestro país, la legislación laboral contempla como irrenunciables para cualquier trabajador los montos correspondientes por vacaciones y aguinaldo; no obstante el goce de otros beneficios como lo sería el preaviso y la cesantía, están sujetos a que el trabajador labore como mínimo tres meses.<sup>141</sup>

## **Sección B. Dedicación a la práctica del deporte**

Es la particularidad del contrato, es la especialidad del contrato de trabajo del deportista profesional, razón por la cual se extiende más allá de la relación laboral común.

Se da como exigencia primordial del contrato, la dedicación a la práctica del deporte por parte del jugador contratado. Diferente es, el caso del personal administrativo, médicos, de limpieza, etc., que se rigen bajo la normativa laboral general o común

En igual posición encontramos a entrenadores y técnicos, que deben su prestación a la dedicación de la práctica del deporte, aún de manera indirecta, por lo que forman parte de la relación especial.

---

<sup>140</sup> RASO DELGUE (Juan); La Contratación Atípica del Trabajo; Editorial Amalio Fernández, Montevideo, 2000. Página 79.

<sup>141</sup> Ver artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

Estipula la legislación portuguesa que son los deberes del deportista el prestar la actividad deportiva para la que fue contratado, participar de los entrenamientos, sesiones preparatorias, y también el mantener las condiciones técnicas y físicas necesarias para cumplir con los requerimientos de la respectiva modalidad deportiva.<sup>142</sup>

Los tratadistas italianos consideran que es menester en este supuesto, la relación con el aspecto económico, porque la dedicación a la práctica deportiva no sólo se agota en la práctica de la disciplina deportiva en cuestión y punto, si no que ésta requiere un esfuerzo y prestancia tales que se acerquen siempre a la excelencia; pero, el esfuerzo que el deportista realiza debe estar siempre compensado. "...Verdaderamente para poder competir (causa específica del contrato) al máximo de su posibilidad, debe haber una cierta seguridad económica que se basa en una relación económica numerosamente configurado".<sup>143</sup>

Es un voluntario y regular sometimiento que podemos decir se convierte en exclusivo por múltiples razones en pro de los intereses del club o entidad, que ven como necesario la si se quiere "abnegada" dedicación a la práctica de la disciplina deportiva. "El fundamento de esta exclusividad la encontramos en el principio de buena fe y en la satisfacción de las necesidades de fidelidad y honestidad deportiva de los futbolistas hacia sus empleadores, reduciendo las posibilidades de que el rendimiento laboral quede supeditado a razones extra-deportivas, y

---

<sup>142</sup> Ley Nº28/98, de 26 de junio; artículo 13; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>143</sup> UNIVERSITA DI FIRENZE; Il Rapporto di Lavoro nello Sport. L'Attività Sportiva come Lavoro Subordinato; (Caratteristiche del Rapporto di Attività Sportiva); Istituto di Diritto del Lavoro, Seminario di Preparazione per Dirigenti Sindicali e Aziendali; N.11; Anno Accademico 1964; DOTT. A. GIUFFRÈ EDITORE; Milano; 1965. Página 121. La traducción es del autor.

además pretende tutelar el buen rendimiento del futbolista para su respectivo club".<sup>144</sup>

Esta dedicación es parte de las obligaciones que están estipuladas en la regulación nacional común para el trabajador; esto es desempeñar el servicio contratado.<sup>145</sup>

## **Sección C. Voluntariedad**

Encontramos al igual que en el contrato de trabajo común, el desarrollo de una actividad de manera totalmente voluntaria.

Así lo vemos en la doctrina cuando nos dice que "la voluntariedad en el desarrollo de la práctica deportiva, nota consustancial a la noción de contrato de trabajo, se hace igualmente extensible a esta relación laboral".<sup>146</sup>

Por esto, la actividad deportiva, sustraída de los parámetros voluntarios o libres, sustantivamente no formará su razón de ser en el ámbito laboral.

Así lo reconoce la legislación italiana, cuando dice que "el ejercicio de la actividad deportiva, se desarrolle en forma individual o colectiva, de forma

---

<sup>144</sup> CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991. Página 46.

<sup>145</sup> Artículo 71 inciso a del Código de Trabajo.

<sup>146</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 67.

profesional o aficionada, es libre<sup>147</sup>; entiéndase como una disponibilidad totalmente voluntaria.

Es esta consideración la que cuestiona precisamente el derecho de retención otrora con frecuencia utilizado; ya que venía a sujetar de manera obligatoria al deportista aun contra su deseo, merced a relaciones laborales basadas en contratos con una extensión temporal muy amplia.

## **Sección D. Regularidad**

Se dice que la práctica deportiva, debe darse de manera habitual o regular. "Por ello quedan excluidas aquellas situaciones en las que la actividad deportiva se desarrolla de manera ocasional o marginal para un empresario, aunque ésta sea retribuida y se trate en todo el sentido de la palabra de prestación de servicios de un deportista profesional."<sup>148</sup>

Lo anterior no significa que se sustraiga del marco laboral en caso de no existir esta regularidad, todo lo contrario tanto deportistas como empresarios quedan sometidos a la misma; lo que sucede, es que estatutariamente no se da la relación contractual en un nivel deportivo.

---

<sup>147</sup> Ley 91/81 de Italia, citada en: CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Página 131.

<sup>148</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 69.

Y es que precisamente resulta ser que uno de los caracteres significantes del deporte profesional se entiende precisamente en factores como la dedicación regular y voluntaria a la práctica del deporte dentro de la organización y dirección de un club o entidad deportiva.<sup>149</sup>

La excelencia deportiva sólo puede lograrse con esa regularidad en la competición de alto nivel, eso a razón de que el roce y la competición ayudan a mantener las condiciones del deportista; por lo que la regularidad en la práctica deportiva, esto es la constancia y dedicación, lleva a la regularidad en el rendimiento deportivo que a la postre devendrá en la ascendente curva de rendimiento. Se dice que "...lo único que legitima en parte esa absorbente exigencia es la especialidad y extraordinaria amplitud del objeto del contrato expresado en la generalísima obligación de encontrarse en todo momento en las mejores condiciones físicas y de juego posibles."<sup>150</sup>

Debe tenerse claro, que la regularidad se expresa en la activa participación del trabajador deportivo en los entrenamientos físicos, técnicos y tácticos; y que a la postre devendrán también en una regular participación en competición oficial del club. Resto porque así lo requiere el deportista para mantener las especiales condiciones personales que motivaron su contratación.

---

<sup>149</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Páginas 67 y 68.



## **Sección E. Dependencia o subordinación**

Nos estamos refiriendo a la subordinación presente en la relación; el deportista debe obediencia a las instrucciones del club o entidad deportiva, por tanto, el contrato se realiza bajo su dirección.

“El prestador de la actividad deportiva profesional está obligado, mediante retribución, a colaborar en la empresa deportiva..., prestando el propio trabajo a la dependencia y bajo la dirección de la sociedad deportiva”.<sup>151</sup>

Su incumplimiento puede ser objeto de sanciones, si el jugador no respeta dicha subordinación; es en este caso, un concepto funcional del término de profesionalidad. En efecto, “una muestra clara de la dependencia y subordinación del deportista profesional se encuentra en el hecho de que se pueden aplicar sanciones por incumplimiento”<sup>152</sup>.

Aquí, podemos examinar dos aristas, desde el punto de vista jurídico y desde la perspectiva económica. “La primera es un derecho o prerrogativa que tiene el patrono para ejercitar su autoridad, mediante órdenes o instrucciones que le imparte a sus trabajadores, con el fin de una mejor utilización y aprovechamiento de la fuerza de trabajo...Así, el patrono posee los poderes de

---

<sup>150</sup> CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Página 67.

<sup>151</sup> UNIVERSITA DI FIRENZE; Il Rapporto di Lavoro nello Sport. L'Attività Sportiva come Lavoro Subordinato; (Il Rapporto di Attività Sportiva come Contratti Speciale di Lavoro); Istituto di Diritto del Lavoro, Seminario di Preparazione per Dirigenti Sindicali e Aziendali; N.11; Anno Accademico 1964; DOTT. A. GIUFFRÈ EDITORE; Milano; 1965. Página 121. La traducción es del autor.

mando, dirección, fiscalización y disciplinario<sup>153</sup>; y en el caso del deportista profesional, una dependencia que le genera un vínculo sumamente rígido, que por las características de intensidad y de valoración de la práctica deportiva, le hacen distinta de otros ámbitos del derecho de trabajo.

Aunque como lo vimos en líneas anteriores, es posible encontrar otro factor inmerso en la subordinación; así analizado por el tratadista Ricardo Mirolo, ya que el deportista se debe también a la sujeción propia de la actividad, es decir, a las instrucciones técnicas. "La subordinación en su triple aspecto jurídico, técnico y económico y que doctrinariamente consiste en el ejercicio de un poder de carácter jurídico del empleador sobre el trabajador, encuentra en el caso del deportista profesional que celebra un contrato con su club, una vinculación jurídica de características muy especiales. En efecto, el jugador profesional es adquirido por una institución a los fines de que se somete a éste a las instrucciones y órdenes que le imparte por intermedio de su cuerpo de profesionales especializados, llámense preparadores físicos o directores técnicos".<sup>154</sup>

Las obligaciones que devienen de tal condición son estrictas; "correspondiendo las mismas a las etapas de preparación, actuación y comportamiento, tanto en el ejercicio de su profesión, como en su vida privada"<sup>155</sup>; debido a que el deportista está en la necesidad de superarse y además de realizar

---

<sup>152</sup> CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); Derecho del Deporte; Editorial Esfinge; México; 1968. Página 98.

<sup>153</sup> UMAÑA SOTO (Manuel); El Contrato de Trabajo Deportivo; en Revista de Ciencias Jurídicas; número 17, junio de 1971; página 206.

<sup>154</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del Futbolista Profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980; página 79.

<sup>155</sup> UMAÑA SOTO (Manuel); El Contrato de Trabajo Deportivo; en Revista de Ciencias Jurídicas; número 17, junio de 1971; página 207.

el mayor esfuerzo físico, intelectual, técnico y táctico para lograr con ello una actuación sobresaliente.

“La relación de subordinación se produce entre el jugador de fútbol profesional –como sujeto a tal disciplina- y el club que le contrata, el cual le impone condiciones no sólo en cuanto al espectáculo de la competición deportiva, si no en lo relativo al entrenamiento, y hasta a la conducta privada, que debe ser sobria para contar con mayores energías en las competiciones”.<sup>156</sup>

Aquí podemos establecer una relación con un aspecto que se desarrolla más adelante en el apartado de los aspectos deportivos, con relación a las faltas a las reglas de juego. La subordinación a la que está sometida el deportista, tiene que ver, cuando menos de manera indirecta sino más, con una subordinación para con el ente regulador máximo de la disciplina deportiva que practica; esto porque “existe un control total de la FIFA, en lo deportivo, sobre sus afiliados...”<sup>157</sup>

Esta relación se sustenta también, en que además la dependencia es económica, la exigencia del trabajador del sueldo. Que es lo recibido por el subordinado que obedece como parte de la organización laboral de la empresa las exigencias del club patrono contratante.

---

<sup>156</sup> CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L; Buenos Aires; 1988. Página 213.

<sup>157</sup> Tema desarrollado en relación con los artículos 58 inciso 1 y 61 incisos 1 a 6 de los Estatutos de la FIFA y la subordinación que todos los asociados deben tener en el plano deportivo; en: ROJAS BRENES (Rodrigo); El Conflicto Contractual en el Fútbol. La FIFA y el Tribunal Jurisdiccional como Órganos de Decisión; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1998. Páginas 13 a 16.

## **Sección F. Ajenidad y remuneración**

La ajenidad se presenta "como noción contrapuesta al trabajo autónomo o por cuenta propia, supone servicios cuyos frutos son trasladados ex ante al empleador..."<sup>158</sup>

Es decir que la labor realizada no deviene en dividendos directos para el jugador, sino que, éstos se producen en virtud de su prestación de servicios en beneficio de otro.

Es decir, que la remuneración que recibe el futbolista, es fruto de la venta de su fuerza laboral y no, producto de la repartición de beneficios. Así queda claro cuando nos dice la doctrina que: "La finalidad perseguida por la sociedad deportiva de alcanzar la mejor clasificación posible en los torneos que intervenga y la gloria o la fama y –por que no decirlo- los eventuales beneficios económicos que de ellos derivan, son de propiedad, monopolio y usufructo exclusivo de la misma, siendo imposible la obtención de todo sin la colaboración personalísima de los jugadores que tiene a su servicio"<sup>159</sup>. Por lo que se concreta en este caso para el deportista profesional, otro de los elementos esenciales del contrato, cual es, la remuneración; ésta como parte del importe que retribuye el club por el aporte del deportista a sus propios intereses.

"Comprenden una retribución todas las prestaciones patrimoniales que, dentro de los términos de las reglas aplicables a los contratos de trabajo, una

---

<sup>158</sup> MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid; 1988. Página 19.

entidad empleadora realice a favor del practicante deportivo profesional del ejercicio de su actividad o con fundamento de los resultados por éste obtenidos". Además, "es válida la cláusula constante de contrato deportivo que determine o un aumento o una disminución de la retribución en caso de que suba o baje el rendimiento competitivo al que se encuentra integrada la entidad deportiva"<sup>160</sup>. Por otro lado, se establece que la remuneración varía sí, pero debe haber común acuerdo.<sup>161</sup>

El Convenio Colectivo para la Actividad de Fútbol profesional en España, establece que a efectos de considerar el salario, se tomará en cuenta los conceptos de la prima de contratación, la prima de partido, el sueldo mensual, las pagas extraordinarias, el plus de antigüedad y los derechos de explotación de imagen (para el caso de que el deportista no haya cedido tales derechos o lo haya hecho en forma parcial, en el caso de que tal explotación la realice personalmente, y sea vendida al club para el que milita, también se considerará como salario).<sup>162</sup>

Con relación a las primas, "es preciso diferenciar estas primas pactadas o discrecionalmente aumentadas por el club y que éste abona como parte de un contrato, de aquellas otras sumas donadas a los jugadores, individualmente o por equipo completo, por algún directivo o simplemente aficionado en su particular. Mientras estas últimas no constituyen otra cosa que simples donaciones, meras liberalidades a título gratuito, sin causa contractual alguna, aunque estén

---

<sup>159</sup> CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Página 43.

<sup>160</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 14, incisos 1 y 2.; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>161</sup> VÁZQUEZ VIALARD (Antonio); Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Tomo 2; 4ª Edición actualizada; Editorial Astrea; Buenos Aires; 1989. Página 34.

<sup>162</sup> Citado en la sentencia 854/98, del 26 de noviembre; Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo. España.

condicionadas por el mismo fin del resultado del partido, las pactadas ofrecen todas las características y la misma naturaleza de premios al rendimiento o por resultado...”<sup>163</sup>

En Costa Rica la practica en el medio futbolístico, ha dejado de utilizar cada vez más el monto por concepto de fichaje; ahora lo que los jugadores hacen es firmar por un valor anual del contrato, que divide el monto estipulado en tantas mensualidades o pagos según convengan las partes.<sup>164</sup>

La ley que regula estas relaciones en España, se limita a decir que el salario son “todas las percepciones que el deportista reciba del club o entidad deportiva, bien sea en metálico o en especie...”<sup>165</sup>

En todo caso, queda claro, que tratándose del monto base y de las primas pactadas en el contrato, en conjunto nos estamos refiriendo al salario como tal, a la retribución de que goza el deportista por el aporte que realiza a los intereses de la empresa. Se “puede diferenciar, generalmente, dos partes del salario: una frecuentemente llamado salario básico, que recompensa un rendimiento también básico; y otra, que es la prima o premio que retribuye el rendimiento superior al básico”<sup>166</sup>. Además, es perfectamente posible que las primas o bonificaciones pactadas sean según se trate de cada jugador de manera diferente, a pesar de que por supuesto, el esfuerzo por lograr el objetivo es labor de conjunto. “Si bien

---

<sup>163</sup> CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo, (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid, 1961. Página 141.

<sup>164</sup> Entrevista realizada a el Licenciado Arcadio Quesada Barrantes, Presidente de la UNAFUT; el martes 9 de abril del 2002; en su oficina de la Auditoría del ICODER a la 1:15pm.

<sup>165</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 8, inciso 2.

<sup>166</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 131. Citando a Justo López y su obra “El Salario”.

es cierto en el caso del futbolista profesional las primas o premios constituyen una retribución con carácter colectivo, toda vez que deben ser realizados por los integrantes del equipo en forma conjunta, puede darse la circunstancia de que las primas o premios varíen de unos a otros según sea la calidad del player que suscribe el contrato. No es de olvidar que la gravitación de una figura señalada normalmente como estrella en una confrontación puede ser decisiva, posibilitando un triunfo".<sup>167</sup>

La legislación brasileña advierte que "es lícito para el atleta profesional rehusar competir por la entidad deportiva cuando sus salarios, todo o en parte, estuvieren atrasados en dos o más meses".<sup>168</sup>

Una arista importante en esta cuestión, es que no tiene relevancia la cantidad o remuneración que recibe el deportista, ya que si es retribución por sus servicios deportivo profesionales considérese entonces la relación contractual laboral; igualmente que por la particularidad de la actividad en la que se presenta esta relación, no es tan significativo que su dedicación sea o no absoluta o a tiempo completo a la actividad (aunque sí exclusiva en cuanto a la práctica deportiva con determinado club). "De esa guisa, cualquier trabajador o profesional del fútbol, sea su actividad total o no (semiprofesional), pero que, en definitiva, ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena, ha de estar inserto en el Derecho Comunitario, y por supuesto en el artículo 48 del Tratado"<sup>169</sup>, independientemente

---

<sup>167</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba, Córdoba, 1980. Página 132.

<sup>168</sup> Artículo 32; Ley Número 9.615, del 24 de marzo de 1998. Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providências. Brasil. La traducción es del autor.

<sup>169</sup> Tratado de Roma (Comunidad Económica Europea); del 25 de marzo de 1957. Artículo 48. Relativo a la libre circulación de trabajadores.

de que preste sus servicios en clubes de presupuestos millonarios o pequeñas entidades que se nutren de su propia cantera futbolística.”<sup>170</sup>

Podemos cerrar este apartado, comentando que el concepto de ajenidad y remuneración los encontramos presentes en nuestra legislación laboral común, cuando reconoce el Código de Trabajo dentro de los conceptos de trabajador y contrato de trabajo, que la persona física presta sus servicios a otra por cuenta de una remuneración.<sup>171</sup>

---

<sup>170</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>171</sup> Ver artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.



## **Título Tercero.**

### **Otras particularidades**

En este apartado, se incluyen otros aspectos que están o pueden eventualmente estar inmersos en el contrato deportivo; pero que evidentemente deben ser tomados en cuenta si se quiere regularlos.

#### **Capítulo I. Aspectos jurídicos**

Existen elementos jurídicos de singular significado e igualmente otros que son meramente deportivos y que en nada tienen que ver con algún punto del derecho positivo, porque quedan precisamente ahí, en lo deportivo, pero que de uno u otro modo, por lo particular de este contrato, vienen a delimitar dónde queda lo deportivo y dónde las obligaciones contractuales y laborales entre las partes o a regular de manera indirecta ciertas lagunas que podrían no resolverse por las vías jurídicas únicamente.

También hay aspectos de contenido jurídico que pueden regularse en el mismo contrato, pero no necesariamente deben ser incluidas para darle validez o para perfeccionarle (basta los requerimientos mínimos para ello); clasificarlas de

accesorias no es correcto, porque en el sentido jurídico de dependencia de la obligación principal, éstas, no es siguen la suerte del contrato del cual nace la relación; si no, que en el momento de la confección del contrato, pueden ser tocadas, pero que de no hacerse pueden llegar o llegan a constituirse en derechos en unos casos del club en otros del jugador mismo. Es por ello que prefiero denominarlos como aspectos conexos al contrato deportivo.

Se hace necesario en esta dirección, que no se antepongan, en la afluencia de esta compleja figura jurídica, otros intereses por sobre los deportivos, porque son la base de las demás relaciones, de la contractual, de la laboral, de la económica, de los intereses empresariales, etc. Así se ha atendido en Europa por ejemplo, en el contexto de la era Bosman, cuando se ha reiterado por la doctrina y por la jurisprudencia que los denominados "transfers" o compensaciones surgidos en cada negociación, no pueden ser impedimentos a la libre circulación y elección de trabajo.

Máxime, que las altas direcciones del fútbol se manejan en un marco de derecho privado, y dentro de ese mismo se dan todas sus competiciones; y siendo que la supremacía de los principios y la legislación laboral son una referencia perenne ya que representan el orden público imperante; tenemos entonces, que encontramos esa libertad empresarial y económica tiene un límite, para lo que nos interesa, cualquier regulación o jurisprudencia que regule o aclare los límites laborales.

En todo caso, es necesario considerar aspectos que nacen de este contrato que podemos señalar como bilateral, sinalagmático y de tracto sucesivo, que

configuran una serie de derechos y obligaciones que pasamos a analizar en el apartado jurídico.

## **Sección A. El período de prueba**

Al igual que en la relación laboral común, es perfectamente válido la aplicación de un período de prueba previo antes de formalizar el contrato que de pie a la relación deportivo laboral.

El caso español nos señala que puede “concertarse por escrito un período de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses...”.<sup>172</sup> Además, una vez iniciada la competencia oficial, no podrá estipularse períodos de prueba por más de quince días, y si el jugador participa en cualquier competición oficial éste quedará automáticamente extinguido; esto por cuanto parte la doctrina española así como convenios colectivos al respecto han señalado que, las especiales condiciones del deportista de hecho no pueden ser evaluadas en un lapso de tiempo tan corto, si no que evidentemente éstas se han venido evaluando desde mucho antes, por lo que en la práctica se realizan para confirmar el estado físico, aptitud médica, etc.<sup>173</sup>

---

<sup>172</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 5.

<sup>173</sup> SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid; 1991. Página 58.

Los argentinos contemplan un período de prueba de igual condición que el caso español, y nos dicen que: "la permanencia se adquiere con un desempeño de tres meses".<sup>174</sup>

En nuestro caso, El Código de Trabajo expresamente no dice nada al respecto, pero la práctica laboral así reconocida por el Ministerio de Trabajo, ha reconocido un período de prueba igual a los tres meses, aplicando el lapso de tres meses que se requieren para configurar el preaviso y el auxilio de cesantía.<sup>175</sup>

Debemos agregar además, que la doctrina reconoce que mientras el deportista esté ligado al club durante este período de prueba, tendrá los mismos derechos y obligaciones como si fuera de la planilla del club; lo que le confiere también, el derecho de ser incluido en el sistema de seguridad social del resto del plantel.<sup>176</sup>

## Sección B. El precontrato

Existen ciertas diligencias que se empiezan a realizar entre el club y el jugador a fin de llegar a una eventual vinculación jurídico laboral, éstas también son denominadas como tratos preliminares al contrato de trabajo; pero ello no constituye aun la relación contractual; un ejemplo de ello podría bien ser el período de prueba (nunca puede existir período de prueba cuando ya se ha formalizado la

---

<sup>174</sup> VÁZQUEZ VIALARD (Antonio); Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Tomo 2; 4ª Edición actualizada; Editorial Astrea; Buenos Aires; 1989. Página 36.

<sup>175</sup> DAJ-368, 25 de noviembre de 1996; Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo.

<sup>176</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 138.

relación con el contrato definitivo) o los chequeos médicos anteriormente citados. Todas estas actuaciones no generan mayores consecuencias excepto si existe un comportamiento doloso o culposo en una de las partes que provoque daños a la otra, donde cabría entonces una eventual obligación de resarcir dichos daños.

Sin embargo, bien lo reconoce la doctrina al decirnos que “deben configurarse como meros tratos preliminares cuando el club no se haya comprometido en firme a contratar a quien supere correctamente las pruebas, sino sólo haya dejado abierta la posibilidad de que así ocurra”.<sup>177</sup>

Ahora, en contraposición a estos tratos preliminares es posible encontrar en el contrato de trabajo deportivo una institución que le antecede, ‘un negocio preparatorio en el que se establecerán los lineamientos de una futura relación laboral, que pese a darse en un momento posterior goza de la certeza de que se llevará a cabo. Estamos hablando de la figura del precontrato.

Viene a convertirse en un contrato previo, quizás con algunas características distintas (veámoslo si se quiere como una proyección, y como tal está sujeto a modificaciones posteriores cuando se perfeccione el contrato laboral deportivo profesional definitivo), pero que estando reconocido como válido genera responsabilidades para las partes en caso de su incumplimiento.

Tenemos entonces, la posibilidad de que se incumpla por parte del deportista o parte del club o entidad deportiva, veamos.

En caso de incumplimiento por parte del deportista, debido a la característica de ser una obligación de hacer personalísima, garantizando además la libertad

contractual laboral y la libertad de escoger la profesión y el trabajo, no es posible obligar al deportista a que acepte la relación; sin embargo, ante la negativa del trabajador deportivo a cumplir, cabe una acción indemnizatoria la cual fijará su cuantía ante el juez o cabe la ejecución de la indemnización previamente pactada por las partes constituida entonces como cláusula penal, que también podrá en su momento ser objetada o modificada según las especiales circunstancias que provoque el incumplimiento o ya sea que ésta sea abusiva.

Siendo el club el que injustificadamente incumpla el precontrato, dará ple para que el deportista exija el cumplimiento de los compromisos precontractuales más un monto compensatorio por el incumplimiento tardío y todos los perjuicios que esto conlleve al deportista. O si así lo quiere el trabajador deportivo podrá optar la correspondiente indemnización o cumplimiento de la indemnización para el efecto pactada por las partes.<sup>178</sup>

En nuestra legislación, la figura del precontrato no está expresamente regulada, pero podemos encontrar varios elementos que no objetan su presencia, y es más, reconocen la validez de sus estipulaciones cuando las partes han manifestado ya su voluntad.

Primeramente debemos de ubicarle como jurídicamente posible gracias al principio de la autonomía de la voluntad privada expresado en la Constitución<sup>179</sup>. Luego en el Código Civil se da un reconocimiento para aquellos negocios que, encontrándose como lícitos y voluntarios, son capaces de producir derechos y

---

<sup>177</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 123.

obligaciones civiles<sup>180</sup>. Adjuntamos a ello, lo apuntado por la doctrina, con respecto a que la validez del negocio es posible, de concretarse (entre otros<sup>181</sup>) los elementos esenciales estructurales subjetivo (la voluntad) y otro objetivo (la manifestación dicha voluntad). Visiblemente expresado en la formalización del precontrato, podemos decir que esta voluntad exteriorizada hace al negocio válido y eficaz<sup>182</sup>; capaz entonces de producir derechos y obligaciones para las partes que le suscriben.

## **Sección C. La jornada de trabajo**

En realidad, éste viene a constituirse como un factor más bien aleatorio y de poca precisión; debido a que la actividad deportiva queda sujeta a una indeterminación en este aspecto. Lo que se hace comúnmente es definir los aspectos que componen la jornada, y no propiamente el número de horas o los días.

La jornada de la cual se compone la prestación laboral, queda relacionada a la practica deportiva y actividades conexas, por lo que a ciencia cierta es prácticamente imposible definirla. Básicamente comprende la participación

---

<sup>178</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Páginas 125 a 128; para lo referente a incumplimiento tanto de la parte trabajadora como la patronal.

<sup>179</sup> Artículo 28, párrafo segundo, Constitución Política.

<sup>180</sup> Artículo 1043, Código Civil.

<sup>181</sup> El artículo 627 del Código Civil dice que para que la obligación sea válida se requiere: "capacidad de parte de quien se obliga; cosa cierta y posible; causa justa".

deportiva, entrenamientos (técnicos, tácticos o físicos), exámenes y tratamientos clínicos, concentraciones y viajes que sucedan a los encuentros u otras actividades a la orden de la entidad empleadora.<sup>183</sup>

Esto para efecto de considerar el tiempo en que quedará obligado el deportista a estar sujeto a las actividades de su club; pero no quiere decir que el tiempo que tomen todas esas actividades se computará como jornada laboral en sí. Veamos: "la jornada del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma". Sin embargo, "no se computarán a efectos de duración máxima de la jornada los tiempos de concentración previos a la celebración de competiciones o actuaciones deportivas, ni los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de la celebración de las mismas..."<sup>184</sup>

Aún con esa dificultad, consideran los futbolistas españoles que pese a no ser propiamente parte de la jornada laboral, las reuniones, masajes, saunas y otros, deben ser comunicadas al jugador de previo a su celebración; y, en todo caso no se podrá en un solo día, superar las siete horas, entre juegos, entrenamientos y otros menesteres<sup>185</sup>. Éstos, si bien no son parte de la jornada de trabajo en sentido estricto como acabamos de apuntar, forman parte del espacio

---

<sup>182</sup> PÉREZ VARGAS (Víctor); Derecho Privado; 3ª Edición; Litografía e imprenta LIL, S.A.; San José, 1994. Páginas 215 a 218.

<sup>183</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 15; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>184</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 9, incisos 1 y 3.

<sup>185</sup> Estudio y Disposiciones de los Acuerdos Relativos a la Prórroga Forzosa de los Contratos y Otros Temas elaborados por la Comisión Mixta, Clubes y Asociación de Jugadores; Asociación de Futbolistas Españoles y



dentro del cual, el jugador está sujeto al poder disciplinario del club, porque devienen de su planificación empresarial deportiva.

No obstante la dificultad que tiene su delimitación, ya que se expresaron a grosso modo sus condiciones, éstas deben cumplirse a cabalidad según se presenten. Así, "se trata de que concurra, con la puntualidad exigible a todo profesional o empleado, a las horas que se señalen para su preparación física, que como en todos los casos, está a criterio de quien paga, a través de su representante en el caso, que es el preparador físico o entrenador. Las horas que se señalen para recibir las instrucciones que sobre técnicas o tácticas se indiquen, también forman parte de la jornada de trabajo, e igualmente el hecho de que deba presentarse con la debida oportunidad, a la hora que se señale para la participación en las competiciones, los viajes a realizar o cualquier otra semejante".<sup>186</sup>

Parte de la dificultad que ello implica, se ve en la flexibilidad que denota la aplicación de lo correspondiente a los días libres, de descanso o feriados. El caso portugués reconoce un día de descanso semanal, los feriados de ley y otros que hayan sido estipulados por convenciones colectivas; pero, si la realización de actividades deportivas ha de hacerse en estos días, entonces se transfiere para el primer día posterior disponible.<sup>187</sup>

Los españoles disponen de un descanso mínimo semanal de un día y medio, de previo acordado y diferente al que deba realizarse la prestación ante el

---

Real Federación Española de Fútbol; Propuesta Aprobada de la Junta Directiva por el Pleno del Fútbol Español (13-VII-79); Asamblea General 1979. Artículo 3.

público. Computable en treinta y seis horas; y eventualmente trasladable a otro día de la semana si las exigencias deportivas así lo requieren; igual situación se maneja con las fiestas del calendario oficial. Así como se prevén vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que podrán fraccionarse o acordarse por acuerdo de partes.<sup>186</sup>

En nuestro caso la jornada no excederá las ocho horas diarias y las siete horas en caso de ser una jornada mixta, y las cuarenta y ocho semanales, incluyendo en este el tiempo en que el trabajador permanezca a las órdenes del empleador. Con respecto a los días hábiles, estos lo son todos, excepto los días feriados, sin embargo pueden emplearse en días festivos los trabajadores de espectáculos públicos. Los días de descanso serán uno por semana quedando sujeto a convenio de partes, pudiendo pactarse también la acumulación de los mismos por mes. Y en el caso de las vacaciones el trabajador tiene derecho a dos semanas retribuidas por cada cincuenta laboradas, fijándose por voluntad de partes el momento en que se realizarán este descanso.<sup>189</sup>

---

<sup>186</sup> CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); Derecho del Deporte; Editorial Esfinge; México; 1968. Página 94.

<sup>187</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 16; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>188</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 10.

<sup>189</sup> Artículos 136, 137, 138, 147, 150, 152 y 153 del Código de Trabajo.

## **Sección D. El poder de dirección del empresario**

Este surge, debido al lógico desarrollo que debe reinar en la organización empresarial, que no deja que la actividad se desarrolle de manera meramente espontánea o circunstancial. Es por ello que se "atribuye el poder de dirección, en cuanto conjunto de facultades necesarias para coordinar los servicios de los trabajadores de la Empresa, no a cualquiera, sino precisamente al Empresario"<sup>190</sup>; entendiéndose en nuestro caso, el entrenador, el presidente o directivos del club o empresario contratante en lo que respecta. Por eso deja de ser una actividad recreativa en la que sus participantes simplemente hacen lo que les gusta, si no que, es una actividad deportiva en la que bajo una remuneración, se someten a la dirección de otro u otros que son los que vienen a dar las direcciones para el éxito del club o entidad deportiva. Sin embargo, ese poder tiene límites; porque es básicamente no un poder irrestricto sobre los trabajadores, es, mejor dicho un poder de ordenación del trabajo, de ordenación de la fuerza laboral que tiene bajo su mando a fin de conseguir su objetivo productivo; y que tiene que ver con el carácter de dependencia que existe necesariamente en la relación contractual laboral.

---

<sup>190</sup> BODAS MARTÍN (Ricardo) Coordinador; El Poder de Dirección del Empresario; El Nuevo Poder del Empresario de María Teresa Conde-Pumpido Tourón; IBIDEM Ediciones; Madrid; 1997. Página 9.

Especial cuidado<sup>191</sup> el que requiere este poder de dirección, cuando de la modificación de las condiciones de trabajo requiere; ya que lo que se pretende al modificarlas es promover "...la competitividad de la empresa"<sup>192</sup>; pero, es en esta relación un espectro muy limitado, que dentro del club se daría básicamente en los horarios de los entrenamientos, en la duración de los mismos, trabajos especiales, trabajo de gimnasios, partidos de fogueos u otros no estipulados en un principio por ejemplo, cuando las necesidades del club lo requieran para un rendimiento máximo o para mejorar el mismo, porque el rendimiento del equipo depende del rendimiento de sus deportistas.

Es entonces que podemos entender la implementación de algunas prácticas o políticas tendientes precisamente a ello, ósea mejorar el nivel de los deportistas a su disposición, en todos los caso, ya esto queda sobre entendido a la hora de formular el contrato, pues se estipula el compromiso del deportista a mantenerse en óptimas condiciones físicas.

Prohibiéndose en este caso al patrono o entidad deportiva, únicamente las modificaciones de tipo sustancial, siendo éstas, "la que altera y transforma los aspectos fundamentales de la relación laboral, adoptando, por sus consecuencias,

---

<sup>191</sup> Tema que tiene que ver con el *ius variandi* entendido como "la potestad del empresario de alterar de modo no esencial, los límites de la prestación de trabajo"; en: MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid; 1988. Página 249.

<sup>192</sup> BODAS MARTÍN (Ricardo) Coordinador; El Poder de Dirección del Empresario; La Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo de Ricardo Bodas Martín; IBIDEM Ediciones; Madrid; 1997. Página 115.

un carácter notoriamente distinto...<sup>193</sup>; atendiendo obviamente, a parámetros materialmente distintos, como en caso de la jornada de trabajo, que no puede valorarse de ninguna manera, al igual que la de la relación laboral común; debido a que, como lo apuntamos anteriormente (en el apartado correspondiente a la jornada de trabajo), ya que es más difícil de determinar temporalmente aunque su cuantificación y delimitación siga las mismas pautas.

“Cabe hacer aquí una acotación. Si bien se establece una pauta de alteración o cambio de condiciones de trabajo, lo que en derecho se llama *ius variandi*, el concepto es incompleto por lo que debe entenderse que no solo aquél cambio que pueda significarle injuria económica al futbolista no le está permitido al club, si no que el concepto debe ser más amplio y omnicomprendivo de otras situaciones. La alteración puede afectarle moralmente y ser una medida irrazonable dispuesta por la entidad que haga que también le está vedado tomar tal determinación”<sup>194</sup>. Incluimos el comentario, a razón de que necesario es considerar que sutiles variaciones en el contrato pueden afectar la motivación o estado animico del deportista, que a la postre devendrá en una baja en el rendimiento deportivo, por lo que caso a caso es necesario analizar como viable, la afectación psicológica del jugador.

Debemos sumar además, la necesidad que tiene el deportista, de estar constante y compenetradamente con el trabajo deportivo para mantener y mejorar las particulares condiciones que en su momento le llevaron a entrar en el vínculo;

---

<sup>193</sup> BODAS MARTÍN (Ricardo)Coordinador, El Poder de Dirección del Empresario; La Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo de Ricardo Bodas Martín, IBIDEM Ediciones; Madrid, 1997. Página 141.

y que por ello, debe considerar al momento de tomar medidas correctivas o simplemente directivas.

Así por ejemplo, encontramos que la entidad deportiva puede imponer al trabajador por la comisión de infracciones disciplinarias desde llamadas de atención, llamadas de atención por escrito, multas, suspensiones de trabajo sin goce de salario hasta el despido con justa causa. Teniendo como único límite, que, para las multas no puede exceder la retribución correspondiente a 30 días por temporada y para el caso de las suspensiones los 24 días o un total de 60; según el ejemplo portugués<sup>195</sup>. Debemos agregar aquí, la necesidad de que cuando el deportista ingrese a la institución deportiva, todas las disposiciones reglamentarias y sancionatorias se encuentren ya estipuladas en un reglamento interno del club, el cual de previo le fue aprobado.<sup>196</sup>

También la jurisprudencia nacional nos dice que pueden darse modificaciones unilaterales, siempre que ello no manifieste una actitud del patrono de causarle un grave perjuicio al trabajador<sup>197</sup>. Si una de las obligaciones del empleador es facilitar las condiciones para que el deportista mantenga su nivel, y éste, restringe esa posibilidad, no puede entonces exigir réditos de su deportista, ni aludir bajo rendimiento, ni despedirlo a causa de esto; porque arbitrariedad tal significa, "una situación de menoscabo profesional y origina perjuicio a su formación profesional".<sup>198</sup>

---

<sup>194</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del Futbolista Profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980; página 115.

<sup>195</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 17; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>196</sup> Ver artículos 66, 67 y 68 del Código de Trabajo.

<sup>197</sup> Sentencia N°580, del 21 de mayo de 1985, 09h 40m; Tribunal Superior de Trabajo.

<sup>198</sup> Sentencia 854/98, del 26 de noviembre; Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo. España.

## **Sección E. Las cláusulas de rescisión**

En el lenguaje del derecho deportivo, existe una figura jurídica conocida popularmente como las cláusulas de rescisión.

En ellas, se fija anticipadamente el precio del traspaso de los deportistas, con la finalidad de delimitar las reglas de competencia en el deporte profesional. Cuando el deportista realiza el contrato deportivo, se incluye una cláusula que obliga a una parte a pagar la cantidad de dinero prefijada.

O se da simplemente en el previsto que unilateralmente una de las partes desee no continuar con la relación laboral subyacente.

Ahora que, la normativa, doctrina y jurisprudencia española lo da como un derecho adquirido proveniente de la ruptura abrupta del contrato, y por lo tanto, en caso de no estar fijado, quedara reconocido el derecho y dejando su definición a los tribunales de justicia común. Sin embargo, me parece, y es por ello que no lo ubico como un factor conexo, que el inconveniente temporal y las necesidades económicas del medio costarricense hacen que sea más conveniente ubicarle como cláusula obligatoria, para no perjudicar el beneficio patrimonial de la parte afectada en la discusión de tal derecho, pensamos específicamente en el beneficio que ello conlleva para el trabajador deportivo.

También puede ser preocupante, según el interés, para una u otra parte, el hecho de dejar que sean los tribunales laborales los que manejen el asunto de la

fijación del monto, porque de ser inferior a las expectativas, puede resultar en el trampolín para aquellos quienes simplemente quieren rescindir.

Lo anterior se explica, con el ejemplo de un jugador al cual la jurisdicción le fijó un monto inferior al de su valor de mercado deportista, a un valor fácilmente accesible, en el caso lo que sucedió fue que "ante la ausencia de pacto al respecto a Jurisdicción Social determinó como indemnización una cuantía notablemente inferior a lo que presumía su valor de mercado, de manera que la única forma de intentar evitar la marcha de jugadores con buen rendimiento – o tener que renegociar sus contratos al alza- viene siendo la fijación de esas cláusulas de rescisión de cuantías enormes"<sup>199</sup>

Otro problema, que se presenta en el ejemplo español, se da con remisión al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, ya que, obliga en caso de someter el diferendo a resolución judicial a instancia del trabajador, a que éste continúe trabajando hasta que no haya sentencia firme y resuelva en definitiva todos los puntos; como en el caso, resolución del vínculo y las respectivas indemnizaciones.<sup>200</sup>

La idea puede ser en mejor tono, fijarlas sí, mas creándose los parámetros dentro de los cuales se maneje, y dejando su discusión, si es que es necesario, a

---

<sup>199</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); "Incumplimiento de precontrato por deportista aficionado y jurisdicción competente"; Justicia Deportiva, Número 1, 1997, Páginas. 32 y 33 y Aranzadi Civil, Número 22, 1997, página 47 a 49. Y para el ejemplo: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 29 de junio de 1994.

Ambas en: CARDENAL CARRO, IRURZUN UGALDE Y RUBIO SÁNCHEZ; Una Sentencia más sobre las Cláusulas de Rescisión de los Deportistas Profesionales; LA LEY, REVISTA JURÍDICA ESPAÑOLA DE JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA; Año XIX, Número 4654; miércoles 21 de octubre de 1998.

<http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>

<sup>200</sup> Citada en: Sentencia N°341, 23 de septiembre de 1998; Juzgado de lo Social N°1 de Pontevedra. Caso Tellez.



los tribunales comunes solo en caso de que las partes se vean seriamente afectadas. Así se comenta en el medio español, y de hecho se ha empezado a apuntar de esta manera por los tribunales, como lo apunta el profesor Miguel Cardenal Carro que nos dice: “en la misma línea de coherencia con el respeto a la libertad del deportista... se opera con los efectos de la extinción del contrato por voluntad del deportista, pues pudiendo existir cláusulas penales, como es habitual en nuestro país, las cuantías han de ser muy inferiores - en proporción al salario que restara por percibir al trabajador rescisor - lo que redundaría en una claridad conceptual alabable”.<sup>201</sup>

Eso sí, la cláusula de rescisión debe darse para entrar en el juego de la indemnización, en la autonomía de las partes. Pero, que a pesar de que funcionalmente al igual que la cláusula penal se conciba para indemnizar y abonar intereses en caso de incumplimiento, no puede vérsese con una función punitiva, “permitiendo reclamar la pena y acumulativamente el cumplimiento de la obligación, (porque) chocaría con el principio de libertad de trabajo...”<sup>202</sup>

“La posibilidad de contrastar su valor en el mercado deportivo y de adecuar su cotización a las circunstancias económicas es un fundamento esencial de la relación deportiva sobre el que también los Tribunales han advertido, subrayando

---

<sup>201</sup> Miguel Cardenal en <http://www.iusport.es/cronicas/por305.htm>; a propósito del Decreto Ley portugués 305/1995, de 18 de noviembre, regulador de las relaciones laborales en el deporte profesional.

<sup>202</sup> Sentencia N°341, 23 de septiembre de 1998; Juzgado de lo Social N°1 de Pontevedra. Caso Tellez. Ver también al respecto artículos 708 y siguientes respecto a la cláusula penal, especial atención al 711 de nuestro Código Civil.

la importancia que para los deportistas tiene recuperar su poder negocial a lo largo de su carrera profesional.<sup>203</sup>

Pero, el punto ecléctico entre la libertad contractual y el reconocimiento de la jurisdicción ordinaria se ubica en que las cláusulas de rescisión son positivas pero siempre que sean objetivas, caso contrario, los jueces no harán caso de esas cantidades si se les plantea una reclamación.<sup>204</sup>

Básicamente, la consideración se da en proporción a la razonabilidad del cálculo de los montos y no dado éste como mera cifra arbitraria. "En este sentido la Jurisprudencia laboral ha admitido la reducción de la cuantía en todo caso, independientemente del grado de cumplimiento, debiendo probar el empresario la razonabilidad de las bases de cálculo empleadas..."<sup>205</sup>

La jurisprudencia española a entrado a considerar también, que para la valoración del monto fijado en la cláusula de rescisión, deben seguirse otros criterios más que la fiel letra del clausulado, como el de equidad por ejemplo en el caso de que el deportista ya haya cumplido en parte su obligación. Observa cuántas de las temporadas pactadas ha incumplido el deportista; si el

---

<sup>203</sup> IRURZUN (Koldo y Francisco Rubio); La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su Modulación desde los Principios del Derecho Laboral; publicado en la Revista Aranzadi Social Nº15; remitido a IUSPORT por sus autores en <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>.

<sup>204</sup> En España la inseguridad jurídica de tales cláusulas se da a partir del caso Oscar Tellez, quien pertenecía al Pontevedra de la Segunda B, él se marchó del equipo al Alavés en ese entonces de Segunda A, y posteriormente traspasado al Valencia de la Primera.

No se le paga la indemnización respectiva al Pontevedra, fijada en la cláusula por un monto de 350 millones de pesetas; y entonces el club hizo el reclamo respectivo al juzgado, y éste dictó sentencia en la que rebaja la cláusula de rescisión en 3 millones de pesetas. Basándose el juez en los ingresos anuales del jugador cuando militaba en el Pontevedra.

En: PARADINAS (Juan José); "Un Juez hace tambalear las cláusulas millonarias de rescisión de contratos"; Diario El País; El País Digital del 30 de octubre de 1998; [digital@elpais.es](mailto:digital@elpais.es)

<sup>205</sup> IRURZUN (Koldo y Francisco Rubio); La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su Modulación desde los Principios del Derecho Laboral; publicado en la Revista Aranzadi Social Nº15; remitido a IUSPORT por sus autores en <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>.

incumplimiento se motiva en recíprocos incumplimientos de la contra parte, como atraso de salarios, seguros sociales, etc.; condiciones laborales del jugador; relación de la cláusula con los salarios del deportista.<sup>206</sup>

Esta restricción no se convierte en una limitante a la libertad contractual de las personas, sino que se enarbola como un principio limitante a que se somete las cláusulas de rescisión en vías para tener un derecho de retención de facto; por ello es que pueden ser consideradas las cláusulas "astronómicas" como abusivas.<sup>207</sup>

Otro aspecto interesante en el asunto, se refiere a la posibilidad de que tales cláusulas de rescisión pueden ser incluidas en los contratos de "préstamo o cesión temporal de jugadores", y también en los contratos de cesión temporal con opción de venta; esto ampliamente reconocido por la jurisprudencia española. Aunque es reconocida esta forma, nos parece más una compensación económica (O tómesese como otra manera de generar recursos al club) por los derechos del jugador aparte de lo otros rubros como los de fichaje al llegar a efectuarse el traspaso definitivo al club cesionario, porque más que una rescisión es el fenecimiento de una figura para dar paso al surgimiento de una nueva, es decir, desaparece el contrato de cesión temporal con opción de compra para pasar a la compra venta del deportista.<sup>208</sup>

---

<sup>206</sup> Sentencia Nº341, 23 de septiembre de 1998; Juzgado de lo Social Nº1 de Pontevedra. Caso Tellez.

<sup>207</sup> La talla para considerar una cláusula de rescisión como abusiva, se debe medir no sólo respecto al monto, sino que también debe considerarse la situación del club, categoría, competición, etc. Así lo apunta Eduardo Blanco Pereira en "Las Cláusulas Astronómicas son Abusivas"; La Coruña 17 de marzo de 1999; en unos apuntes al caso Tellez, ya que la suma de 15 millones, si es exorbitante para un club de la Segunda B como el Pontevedra. En: <http://www.iusport.es/debate/rescision/eblanco99.htm>

<sup>208</sup> En un ejemplo jurisprudencial al respecto, se le obliga al Club Deportivo Tenerife Sociedad Anónima Deportiva, a pagar una diferencia de 307 millones de pesetas al Real Sporting de Gijón Sociedad Anónima

Podemos cerrar el apartado realizando una aclaración fundamental; en principio, la realidad es que la cláusula de rescisión viene a convertirse en una medida compensatoria producto del menoscabo producido en los intereses deportivos y por supuesto económicos del club. Por ello, podría parecer en algún momento, que estemos ante la presencia de la conocida cláusula penal. No obstante, aunque hemos reiterado que el respeto a la autonomía de la voluntad juega un papel importante en la configuración del contrato, no puede asimilarse como correcta analogía tal, puesto que su fórmula no resulta suficiente para el caso del deportista profesional. “La objeción central que podría oponerse a la utilidad de la teoría de la cláusula penal como límite a las desorbitadas cláusulas de rescisión es su escasa utilidad en el caso de que el cumplimiento de la obligación sea exiguo (por ejemplo un jugador de fútbol contratado para cinco temporadas que pretenda resolver anticipadamente su contrato al mes de iniciado éste) o incluso casi inexistente (resolución durante la pretemporada)<sup>209</sup>”; porque esta fórmula no contemplaría los casos en que ha precedido un cumplimiento parcial o como lo cita el comentario anterior, la poca utilidad para detener el voluntario deseo del trabajador deportivo de marcharse del equipo y laborar en otra institución, ya que si ésta es exorbitante y pretendía ser un freno para impedir

---

Deportiva. Esto por cuanto hizo efectivo un contrato de cesión temporal de servicios con opción de venta, en el que se incluía una cláusula de rescisión por 500 millones de pesetas. La jurisprudencia lo entiende como que el perfeccionamiento de la opción de compra, en la efectiva adquisición del mismo, permite además, el cobro del rubro de rescisión de contrato. Caso del futbolista Pedro Luis C. L., Juzgado de lo Social Número Tres de los de Gijón del 30 de marzo de 1998. En: CARDENAL CARRO, IRURZUN UGALDE Y RUBIO SÁNCHEZ; Una Sentencia más sobre las Cláusulas de Rescisión de los Deportistas Profesionales; LA LEY, REVISTA JURÍDICA ESPAÑOLA DE JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA; Año XIX, Número 4654; miércoles 21 de octubre de 1998.

<http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>

que el jugador se marchase, de nada le serviría a la entidad deportiva ya que su cuantía sería revalorada por la autoridad competente.

## **E 1. Formas en las que se presenta**

La figura eventualmente podría presentarse de la siguiente manera:

*Recíproca*

*Unilateral a favor del club o empresario*

*Unilateral a favor del deportista*

### **E 1. 1. Recíproca**

Será recíproca cuando se fije la obligación para ambas partes.

Por lo general, es común observar diferendos jurídicos con relación a la cláusula de rescisión en contratos en los que una de las partes es un director técnico y no precisamente un deportista. Debido a que por lo general, es más probable el deseo de un club por rescindir con un director técnico que un jugador.

Es probable el caso de que se incluyan particularidades previendo el caso de que una oportuna ruptura sea lo más conveniente para ambas partes, ya que

---

<sup>209</sup> IRUZUN (Koldo y Francisco Rubio); La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su modulación desde

pueden producirse hipótesis en las que el club no pretenda los servicios del deportista de manera continua, o no encaje en el esquema fáctico del club, o no se ambiente a la zona, etc. y para el caso del deportista, éste requiera marcharse a otro equipo, o quiera mayor continuidad, etc.; en supuestos tales, dándose en el marco de la legalidad y satisfaciendo los intereses de ambas partes, permite la jurisprudencia finiquitos por mutuo acuerdo; no obstante, parece que más sano sería incluir clausulados que respondiendo a hipótesis objetivas, resuelvan sin necesidad de acudir a la vía judicial, problemas tales.<sup>210</sup>

## **E 1. 2. Unilateral a favor del club o empresario**

Este punto es de delicada conjunción con el ordenamiento y la costumbre en general; “advirtiendo el difícil encaje que esta figura tiene en el ordenamiento laboral, pues es evidentemente desacostumbrado y aperplejante que sea el trabajador quién deba indemnizar a su empresario...”<sup>211</sup>

---

los principios del Derecho Laboral; publicado en el número 15 de la revista Aranzadi Social. <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>

<sup>210</sup> Ver resolución N°375 del 20 de noviembre de 1996, 16 h 00 m; Sala Segunda de la Corte. En el caso, posterior a un finiquito entre ambas partes, surge una litis que llega hasta casación, en la que para lo que nos interesa: pese a haber sido “satisfechas” ambos intereses, se vuelve a caer en el asunto. Esto, trae las repercusiones en tiempo y recursos que todos sabemos trae consigo el ingresar al sistema jurisdiccional ordinario.

<sup>211</sup> CARDENAL CARRO, IRURZUN UGALDE Y RUBIO SÁNCHEZ; Una Sentencia más sobre las Cláusulas de Rescisión de los Deportistas Profesionales; LA LEY, REVISTA JURÍDICA ESPAÑOLA DE JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA; Año XIX, Número 4654; miércoles 21 de octubre de 1998.

<http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>

Sin embargo, toma forma si se considera que desde la perspectiva deportiva, de un año a otro, puede resultar satisfactoriamente mucho mejor, cambiar de un club a otro. Sea por el interés económico, deportivo, etc.

La legislación española al respecto ha señalado que en el caso de que se deba indemnizar al club o entidad deportiva, aún hasta un año después de la extinción de las relaciones laborales por voluntad del jugador y sin causa imputable al club, será subsidiariamente responsable de las obligaciones pecuniarias el nuevo club, entidad deportiva o empresa contratante.<sup>212</sup>

### **E 1. 3. Unilateral a favor del deportista**

Pese a que las entidades que manejan a los deportistas tienen en juego intereses que dependen casi directamente de sus nóminas y de ahí que pueda entenderse la importancia de clausulados a favor de los clubes; también por un principio de equidad jurídica y bajo los principios protectores al trabajador que rigen nuestra normativa positiva laboral; es justo y legal, pensar en incluir una cláusula en la que se respete la voluntad del trabajador.

Aún en rescisiones por mutuo acuerdo, la legislación española prevé un mínimo de un 15% de la cantidad estipulada, esto a favor del club o entidad sufra cesión definitiva; con mucho mayor razón, y así lo comprende la legislación, si es por voluntad del jugador. Pero, la legislación laboral común, establece la

irrenunciabilidad de los derechos laborales a favor del trabajador, y en este punto entendemos que, si la voluntad del trabajador, entiéndase deportista, es militar con un club determinado, pero éste, por causas ajenas al jugador decide traspasarlo, y por ende rescindir de sus servicios, cabe en respeto a la voluntad del trabajador, el cobro de sus derechos, en este apéndice en particular, el cobro del monto pecuniario fijado para tal efecto.<sup>213</sup>

## **Sección F . La renovación de contrato**

Siendo que el contrato del deportista profesional nunca se va a estipular por tiempo indeterminado, y que aún en ausencia de la expresa voluntad de las partes no puede extenderse ilimitadamente en el tiempo por interpretación dicho contrato; parece ser que si bien es cierto, un clausulado particular y expreso podría definir el asunto, la ausencia de éste, se resuelve sin mayores complicaciones, ya que simplemente se por terminada la relación laboral.

---

<sup>212</sup> Real Decreto 1006/1985, España.

<sup>213</sup> Respecto a los porcentajes de indemnización, véase los artículos 13 i) y 16 del Real Decreto 1006/1985, España.

Respecto a la irrenunciabilidad de derechos del trabajador véase el artículo 3.5 del Estatuto de los Trabajadores, España. Y el artículos 30 y 156 entre otros del Código de Trabajo, Costa Rica.

Interesante es, que estas cláusulas pueden ser establecidas aún a favor de equipos cuyos servicios del deportista hayan sido cedidos y no contratados directa o definitivamente. Reconocida la posibilidad por la jurisprudencia española, admite la posibilidad de que en caso de que el equipo cedente desee recuperar los servicios del jugador, debía indemnizar al equipo cesionario. En el caso, aunque el jugador hizo uso de la cláusula a favor del club cesionario; esto nos da pie a pensar en la posibilidad de que el deportista considere mejores las condiciones laborales en el segundo, y por ende, previendo esta situación realice una cláusula para evitar estar al margen de continuos traspasos que afecten su carrera profesional. Caso del futbolista Nando; sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, Sección 12ª, 17 de junio de 1997, España.



Tenemos entonces que se entiende que el jugador está laborando bajo una figura que en ninguno de los casos es indeterminada, todo lo contrario, se presenta ya sea por lo que deportivamente se conoce como "temporada" (que en realidad no se aleja mucho del concepto "temporada" de la legislación laboral común), o inclusive por un número determinado de juegos o días. Ambas figuras perfectamente legales.

Bajo ese rubro de ideas, si no existe cláusula en especial determinada al efecto, terminado el lapso estipulado, terminada la relación.

Empero, si existiese voluntad, podrán producirse prórrogas del mismo, igualmente para una duración determinada, mediante sucesivos acuerdos al vencimiento del término originalmente pactado; se entiende que igualmente deben manejarse los parámetros de determinación o determinabilidad de la unidad de tiempo fijada.<sup>214</sup>

Muchos países europeos fijan cuotas mínimas de encuentros para sus afiliados, como lo es el caso de la liga premier inglesa por ejemplo; en España en cambio, dichas estipulaciones sobre el mínimo de encuentros se establecen en el propio contrato de cada uno de sus jugadores. Siendo que, se entiende que por razones de utilidad, esta cuota pretende ser un parámetro para valorar la necesidad de continuar o no con los servicios del deportista. Únicamente establece la jurisprudencia española que con respecto a la cláusula de alineación

---

<sup>214</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 6.

del jugador en X número de partidos "no fuera ni imposible ni contraria a las buenas costumbres..."<sup>215</sup>

Empero, debe entenderse de manera necesaria, que esa cláusula aplica si igualmente se incluye la posibilidad de que se considere como alineado o participante, el número de encuentros que el deportista esté lesionado. Bien importante en este aspecto es que para que ello se determine de manera justa, es vital "la importancia de la valoración conjunta de la prueba, y del conocimiento directo de los medios probatorios garantizado por la Inmediación del proceso laboral"<sup>216</sup>. Ya que en el caso de litis, se debe recordar que la valoración del deportista la realiza el médico de la empresa o ente deportivo, y es éste mismo, quien le da de alta.

Esto es así, porque no existen criterios técnicos o estratégicos del entrenador, que permitan valorar la condición de un jugador que no está activo debido a una condición que le es del todo ajena a la voluntad del deportista.

Modernamente, es común que se presente en los contratos lo que se conoce como opción de renovación; sin embargo en la inclusión de esta figura se está comenzando a censurar la prórroga unilateral a favor del club<sup>217</sup>.

---

<sup>215</sup> Sala Cuarta del Tribunal Supremo, del 13 de febrero de 1990. Citada en: Revista General de Derecho; Despido del Futbolista y no Renovación de Contrato; Valencia; Marzo del 2000; Año LVI, Número 666. Tratando el caso Lemoine y la Sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Barcelona, del 8 de octubre de 1999. Página 2401.

<sup>216</sup> Revista General de Derecho; Despido del Futbolista y no Renovación de Contrato; Valencia; Marzo del 2000; Año LVI, Número 666. Tratando el caso Lemoine y la Sentencia del Juzgado de lo Social número 18 de Barcelona, del 8 de octubre de 1999. Página 2401.

<sup>217</sup> Así se indica según el curso de algunos tratadistas españoles como el caso de la profesora Remedios Roqueta Buj, y también los cortes jurisprudenciales de la última década. CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

Nuestra legislación, considerando los principios laborales, en todo caso debe interpretar a favor del deportista profesional, cuando la validez de la prórroga a favor del club ponga en entre dicho la prestación de servicios "forzosa" para el trabajador.<sup>218</sup>

"Sin embargo, ni la UEFA ni la FIFA se oponen al ejercicio de ese derecho de opción unilateral a favor de los clubes, lo que también puede ser objeto de controversia, y lo está siendo, al menos teóricamente, por el sindicato europeo de jugadores profesionales, el FIFPRO. Y ello es más que evidente, ya que los organismos que rigen el fútbol europeo y mundial no son strictu sensu, órganos de poder ni jurídica ni políticamente... siguen existiendo, y se encuentran en la mayoría de los contratos a favor de los clubes, para prorrogar los contratos de sus profesionales. Pero no olvidemos que el mundo del fútbol es muy peculiar y que los cambios sufridos en muy breve tiempo (laboralidad, aunque especial, de la relación club jugador; derechos de imagen de los futbolistas; llegada en masa de dinero de las televisiones; caída de las barreras de nacionalidad y de retención "económica" como era derecho de formación y promoción; etc....) han modificado su aspecto, pero todavía siguen vigentes muchas peculiaridades, como la mencionada, y otras tantas que, mientras exista una especie de "ley del silencio", tardarán en ser abolidas".<sup>219</sup>

Lo que debe considerarse es la necesidad de que al darse la prórroga contractual, se mejoren las condiciones económicas del futbolista, incluyendo

---

<sup>218</sup> Con respecto al indubio pro operario, regla para la interpretación de normas, ver el artículo 17 del Código de Trabajo; respecto a la libertad laboral ver el artículo 8 del mismo cuerpo legal, y además el 56 de la Constitución Política.

incluso, la prima por fichaje. "Para el supuesto de prórroga de un contrato, el Club deberá aumentar automáticamente y salvo pacto expreso de partes, la prima de fichaje en cuantía igual al incremento de precios al consumo multiplicado por el coeficiente que se indica, en razón a la cuantía de la prima de fichaje y referido al período anual inmediatamente anterior al que se ejercita la prórroga...<sup>220</sup>; el citado coeficiente va de 1,60, 1,40 a 1,20 dependiendo del monto de la prima de fichaje.

## **F 1. La prórroga automática**

Existe la posibilidad, de que "sobre la base de un número mínimo de partidos jugados"<sup>221</sup> se le confiera ese derecho de manera automática al jugador que esté brindando sus servicios. La obligación de prorrogar la relación compromete únicamente al club pero no al jugador; quien evidentemente deberá continuar hasta el tiempo estipulado.

La imprecisión de nuestra legislación al respecto (razonable ya que estamos hablando de un contrato atípico) nos lleva a una interpretación y aplicación cautelosa con relación a esta legislación base; debido a que en caso de

---

<sup>219</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>220</sup> Estudio y Disposiciones de los Acuerdos Relativos a la Prórroga Forzosa de los Contratos y Otros Temas elaborados por la Comisión Mixta, Clubes y Asociación de Jugadores; Asociación de Futbolistas Españoles y Real Federación Española de Fútbol; Propuesta Aprobada de la Junta Directiva por el Pleno del Fútbol Español (13-VII-79); Asamblea General 1979. Artículo 12.

interpretarle según el numeral 26 ó 27, esto es según se considere la relación sujeta a un régimen por tiempo definido por plazo fijo, evidentemente, en función de la protección debida para con el trabajador permite la prórroga tácita de manera automática, porque se pretende que el trabajador continúe laborando. Sin embargo, cuando es a tiempo definido la aplica por tiempo indefinido, y cuando es por plazo fijo, lo hace según que la continuidad permita seguir prestando los servicios.<sup>222</sup>

Debemos aclarar, no puede considerarse indefinida la prórroga, porque esto puede afectar la voluntariedad de la actividad deportivo laboral, requisito necesario en el contrato en estudio. Cuando es por plazo fijo, tampoco es necesariamente interpretable que es necesario continuar con el vínculo, porque cuando los jugadores han sido contratados por un número determinado de partidos por ejemplo, puede ser se den las circunstancias para prorrogar el contrato por otra temporada o para otra copa, lo que nos dice que circunstancias excepcionales pueda que impidan una interpretación strictu censu de la norma, y debe interpretarse caso por caso.

---

<sup>221</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>222</sup> Código de Trabajo. Artículos 26 y 27.

## Sección G. La transferencia

Se da cuando, siendo que un jugador dado tiene un fichaje con un determinado club, lo que le vincula jurídica y deportivamente a éste; este se transfiere a otro club, por lo que su ficha pasa a otro club y el vínculo modifica a una de las partes contratantes, en este caso al patrono.

Otra definición nos dice que "la transferencia se define como la operación por la que un jugador afiliado obtiene un cambio de ficha".<sup>223</sup>

En este caso, la UEFA (Unión Europea de Fútbol Asociación) tiene claro que el aspecto deportivo es en definitiva el que está por encima de los intereses económicos que puedan tener clubes sobre un jugador determinado. Así, el deportista será libre de jugar con el club que quiera, y las relaciones económicas entre los dos clubes no tendrán influencia en la actividad deportiva del jugador, siendo que si el jugador firma para un nuevo club bastará que se dé la compensación respectiva.<sup>224</sup>

Establece además, la posibilidad de incrementar en un 20% más para el caso de los jugadores que hayan participado con la selección nacional al

---

<sup>223</sup> Sentencia 15-12-1995 del TJCE; citado en: MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número 72.

<http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

<sup>224</sup> Reglamento de la UEFA "Para la fijación de una compensación por transferencia", junio de 1993.

establecer el monto a pagar por la transferencia.<sup>225</sup> Esto, evidentemente tiene que ver con el hecho de que cuando un jugador es seleccionado, se entiende que es de los mejores deportistas de su país.

Básicamente, se resumen los criterios en edad del jugador; su condición de internacional; y por la cantidad de emolumentos de todo tipo que venía obteniendo en su anterior empleador.<sup>226</sup>

La compensación por la transferencia es, sin duda, un verdadero impedimento a la libertad de trabajo cuando se anteponen intereses económicos por encima de los directamente relacionados con la relación contractual deportivo laboral; anteponer tales intereses representaría una clara violación a principios laborales, sino que es un irrespeto al texto constitucional<sup>227</sup>. Si la compensación resultare un impedimento para las relaciones deportivo laborales, “debido a la amenaza de sanciones rigurosas para que los clubes que no pagasen la compensación por transferencia, la facultad del jugador de jugar con su nuevo club queda subordinada a las relaciones económicas entre los clubes”.<sup>228</sup>

Lo que nació como una figura para compensar y proteger a los clubes más “débiles” cuando se ven desprovistos de sus mejores atletas provenientes de su cantera, pronto llegó a convertirse en un instrumento ganancioso para los dueños

---

<sup>225</sup> Reglamento de la UEFA “Para la fijación de una compensación por transferencia”; junio de 1993. Establece un importe de 20% cuando el jugador ha participado en al menos dos ocasiones con el primer equipo nacional, más un coeficiente por el cual se multiplica el importe a pagar, que va de 0 a 12 en función de la edad.

<sup>226</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); Análisis de los últimos conflictos jurídicos en la era “post Bosman” del fútbol profesional; RGID NÚMERO 642, MARZO 1998. <http://www.iusport.es/OPINION/crespo97.htm>

Analiza el autor entre otros el caso del rumano Gheorge Hagi; el croata Goran Vlaovic; el francés Lizarazu; y del brasileño Ronaldo.

<sup>227</sup> Del apartado de Derechos y Garantías Individuales por ejemplo el artículo 20 garante de la libertad de todos los hombres; y podemos citar el numeral 56 del apartado de Derechos y Garantías Sociales, que garantiza el trabajo como un derecho; ambos casos de la Constitución Política.

de fichas importantes. "De esa guisa, la fórmula proteccionista de los clubes pequeños devino en una forma de lucrarse por otros no tan necesitados".<sup>228</sup>

Es claro que la cuantía de una cláusula por transferencia, o por derechos de formación o de promoción, debe ser cancelada so pena correspondiente, sea de acuerdo con las estipulaciones realizadas por los clubes, o por determinado arreglo según la reglamentación deportiva o judicial. Pero lo que sí parece claro es, que no puede ser en los términos de que estas cláusulas sean impedimentos meta laborales.<sup>230</sup>

Autorizar la percepción de tales indemnizaciones, pueden representar una violación a la libre competencia entre clubes, ya que podrían representar restricciones o controles del mercado de trabajo de jugadores, limitando de ese modo su libertad y capacidad de negociación contractual.<sup>231</sup>

La UEFA tiene claro el asunto, así lo señala en su Reglamento del 16 de junio de 1993, cuando dice que el jugador ya podrá jugar con su nuevo club, aún no habiendo acuerdo en la cantidad de transferencia o no habiéndose pagado ésta, lo que ya desgaja esa obligación de la contractual, laboral y deportiva del futbolista profesional<sup>232</sup>. Esto debido a que en el caso de conflicto, es el seno de la misma UEFA, que se llega a resolver la disputa de tales intereses que van más

---

<sup>228</sup> Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de diciembre de 1995. Caso Bosman.

<sup>229</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>230</sup> Ésta, además de la discusión respecto las cláusulas de nacionalidad, fue lo que llevó a tratar la reglamentación ejercida hasta su ventilación en el caso Bosman; respecto por ejemplo los artículos 48 y siguientes del Tratado de Roma del 25 de marzo de 1957.

<sup>231</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); Análisis de los últimos conflictos jurídicos en la era "post Bosman" del fútbol profesional; RGID NÚMERO 642, MARZO 1998. <http://www.iusport.es/OPINION/crespo97.htm> Respecto de la violación del artículo 85 inciso 1 y 86 del Tratado de Roma (Comunidad Económica Europea); del 25 de marzo de 1957.



allá de lo deportivo, para que no se afecte la carrera del deportista de manera peyorativa.

Alguna reglamentación europea recoge los siguientes conceptos; en Alemania por ejemplo, se considera el caso de un jugador amateur que contrate para un club de la Bundesliga (primera división), éste último, debe abonar una cantidad a repartir entre los clubes a que el jugador a pertenecido los últimos siete años; esto a lo interno, a lo externo y respecto de otros derechos, se remite a la reglamentación de la UEFA. En Austria, a lo interno igual se contempla una indemnización para todo nuevo club firmante, y a lo externo se remite a las reglas de la FIFA y la UEFA. En Bélgica, distingue diferentes tipos de indemnización según sea el caso de jugadores amateurs o profesionales; y para el caso de cambios de jugadores al extranjero también. Para el caso de Dinamarca, contempla el pago de sumas por transferencia cuando el cambio se da entre clubes de la primera división danesa o al extranjero. En España, deviene en un uso normal de ese canon o indemnización producto del reconocimiento de parte de la legislación española a la normativa del país de procedencia del deportista y los cánones de la UEFA; especial el caso de la indemnización por formación o preparación, que se contempla para el caso de los jugadores de hasta 25 años únicamente. Para Francia, las sumas se contemplan sólo si es en el primer caso, luego no hay monto alguno por pagar, los derechos de formación deben además provenir de un jugador cuya estancia se haya dado en un centro reconocido por la Federación Francesa de Fútbol, y que ésta se haya dado por un término de no

---

<sup>232</sup> Citado en: CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623,

menos de tres años; para el extranjero, las reglas se mantienen, sólo que existe la posibilidad de doblarlas. En Grecia, no se contempla la obligación de pagar suma alguna por un nuevo club si el jugador decide marcharse al finalizar su contrato, ni a lo interno ni a lo externo; no obstante los helénicos sí tienen en su normativa la posibilidad de que se fije una cláusula en el que el jugador que no quiere renovar cuando termina su relación profesional debe indemnizar, y en la práctica se da que esta cláusula se estipula y generalmente es cancelada por el nuevo club. Para el caso de Holanda, se contempla la posibilidad de cobrar un rubro por formación cuando ésta se ha dado en ese mismo; para el caso de compensaciones por transferencias a clubes extranjeros, la legislación remite a la normativa de la FIFA. En Italia, se permite cobrar una cantidad tanto por formación como por transferencia, en igual caso para lo interno como para el extranjero, según la ley 91/81 de 23 de marzo.<sup>233</sup>

La referida normativa FIFA al respecto, señala para el caso del Certificado Internacional de Transferencia; que el club de otra asociación nacional no podrá habilitar un jugador hasta tanto la asociación nacional que el deportista desea abandonar no emite el respectivo certificado. Siendo que la transferencia se rige básicamente por: 1) la libertad de contratación se encuentra particularmente restringido salvo que el precedente haya expirado o expire en seis meses, o haya sido rescindido por una de las partes por causa justificada, o se haya rescindido por común acuerdo de partes; 2) el nuevo contrato no podrá contener ningún punto

---

1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>233</sup> CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

que interfiera con el contrato preexistente, si es que lo hay; 3) la firma de contratos con diferentes clubes en un mismo período será objeto de una sanción FIFA; 4) la transferencia durante la validez de su contrato será posible sólo si así lo acuerdan el antiguo club, el jugador y el nuevo club; 5) rigen reglamentaciones en la transferencia, tanto de la asociación del nuevo como del antiguo club.<sup>234</sup>

Quedamos claros que pueden haber argumentos para sustentar no impedimentos contractuales de transferencia, pero sí un argumento jurídico al club o entidad contratante para crearle la facultad de enfrentar al jugador como acreedor legítimo de obligaciones insatisfechas que se generen en el interés del deportista o del nuevo club contratante de que se proporcione el certificado de transferencia. Ahora, otros motivos bien pueden ser deportivos, por ejemplo, el caso de que el jugador esté cumpliendo alguna sanción disciplinaria. Pero, ambas alternativas no dejan de ser relativas, debido a que, como hemos resaltado anteriormente, debe quedar por encima de cualquier impedimento de ésta índole. Así concluye acertadamente Castro Méndez cuando se refiere a que: "en atención a las disposiciones laborales de nuestro país, ningún Club o Asociación Nacional podría retener al futbolista impidiéndole el ejercicio de su libertad constitucional al trabajo".<sup>235</sup>

A pesar de las consideraciones anteriores, la FIFA tiene regulaciones del todo contrarias a la corriente actual. Es el caso de la Circular 616; prevé aquí dos intervenciones posibles. La primera básicamente consiste en un primer momento

---

<sup>234</sup> Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores de Fútbol; FIFA; del 1 de octubre de 1997. Artículos 7 y 12.

en que el club tiene un plazo de 30 días para cancelar la deuda, estipulándose un interés del 10% a partir del 31º día. La segunda intervención se da cuando el club deudor no habiendo sufragado su deuda durante el primer plazo, a solicitud de parte, se concede un segundo plazo, y de continuar el incumplimiento, la administración de la FIFA estará habilitada prohibir transferencias internacionales<sup>236</sup>, es decir no podrá emitir ni registrar nuevos jugadores.

Sucede también, el caso de que una vez expirado el contrato del jugador, y que el club no le propusiere a éste la renovación de dicho contrato, o bien sea que propuesta la renovación el deportista la rechazare, el profesional pasaría temporalmente a tener la categoría de aficionado o bien podría estar como profesional inactivo; entonces, éste pasa a una lista de jugadores que potencialmente serían objeto de una transmisión forzosa. Bastando para la vinculación a un nuevo club el pago de la respectiva compensación; sea entonces la compensación por derechos de formación y/o por promoción.<sup>237</sup>

---

<sup>235</sup> CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991. Página 49.

<sup>236</sup> Circular Número 616 a las Asociaciones Nacionales Afiliadas a la FIFA; Decisiones de la Comisión del Estatuto del Jugador; del 4 de junio de 1997.

<sup>237</sup> Debe el lector tener cautela cuando de aplicar tales compensaciones se trate, la incorrecta aplicación de los derechos de formación lleva a controversias infundadas; esto porque la formación en strictu cense, tal y como debe aplicarse, difiere bastante de lo que la ligera lectura parece esbozar.

## Sección H La cedencia

El ceder un deportista a otra entidad deportiva depende básicamente de que exista acuerdo entre las partes; debe darse por escrito; no puede darse para la practica de una actividad diversa; en los términos anteriores; y en condiciones remuneratorias iguales o mejores a las anteriores.<sup>238</sup>

Más que acuerdo común, es vital en este caso, la voluntad del propio jugador, así: "podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con consentimiento expreso de éste."<sup>239</sup>

También se le conoce como la transferencia temporal; lo que significa que el jugador mantiene la ficha con el primitivo club, pero queda habilitado (aval que es condición necesaria para que un jugador pueda participar en las competiciones oficiales, dado por la respectiva asociación o federación) para participar con otro club.<sup>240</sup>

Otra definición dice que en la "transferencia temporal, el jugador continúa teniendo ficha en un club, pero está habilitado para otro".<sup>241</sup> Cuando la definición se refiere a la habilitación, es cuando la ficha del deportista se encuentra

---

<sup>238</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 19 y 20; Portugal. La traducción al español es del autor

<sup>239</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 11, inciso 1.

<sup>240</sup> En: Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de diciembre de 1995. Caso Bosman.

<sup>241</sup> Sentencia 15-12-1995 del TJCE; citado en: MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número 72.

<http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

debidamente vinculada a un determinado club, esto es que la ficha está en su nómina; y además, está habilitado para competir oficialmente en la respectiva asociación a la cual pertenece el club.

Importante es mantener vigente en este apéndice, la regulación ejercida al respecto por el Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los jugadores de Fútbol, en lo atinente a la certificación internacional de transferencia necesaria para el jugador sea válidamente habilitado.<sup>242</sup>

Contempla la legislación española, que “el club o entidad deportiva deberá consentir la cesión temporal del deportista a otro club o entidad deportiva cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público”.<sup>243</sup>

En caso de producirse la cesión, “el cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social”, y en caso de que en la cesión exista una contraprestación monetaria, el deportista tendrá derecho como mínimo del 15% pero requiérese para ello la estipulación expresa; y si hubiera cesión recíproca, cada uno tendrá derecho a “una mensualidad de sus retribuciones periódicas...”<sup>244</sup>

Es importante dejar claro que la duración de tal cesión, se limita “al tiempo que reste de vigencia el contrato del deportista profesional con el club o entidad de

---

<sup>242</sup> Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores de Fútbol; FIFA; del 1 de octubre de 1997. Artículos del 7 al 20 inclusive.

<sup>243</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 11, inciso 2.

<sup>244</sup> Ibid. Artículo 11, incisos 3 y 4.

procedencia es una indicación obvia, porque necesariamente para poder cederse el contrato debe existir éste<sup>245</sup>; esto es, que el deportista no verá extendido su vínculo temporal con el tercero club, por más tiempo que el pactado con el club cedente.

## **Sección .I. La cláusula de opción**

Contractualmente hablando, es la opción que se pacta en el contrato laboral deportivo para que una vez finalizado éste, el club tenga la primera posibilidad de negociar con el deportista su vinculación otro período de tiempo.

Es una primera opción que tiene el inmediato antiguo club o entidad deportiva para negociar una vez finalizado negociar con su trabajador. En todo caso no pasa de ello, ya que no existe posibilidad alguna de que esto se convierta en medio de coartar la libertad contractual del jugador; y además, esta libertad llega al punto de permitir incluso la formulación de nuevos instrumentos contractuales poniendo el límite de como máximo seis meses previos a la conclusión de su actual contrato.<sup>246</sup> Esto presupone obviamente, que no hay restricción alguna para que el jugador negocie otras opciones que se le presenten en el mercado deportivo, excepto, la firma de una cláusula de opción a favor del club contratante.

---

<sup>245</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Página 316.

Sin embargo, según las condiciones estipuladas debe manifestar el jugador su voluntad o no de seguir vinculado con la institución; que nace, precisamente con relación a la idea de cohesión y unidad necesaria en los equipos. Así, éste tendrá la posibilidad de igualar o incluso mejorar las ofertas contractuales de otros clubes que estén compitiendo por el deportista.

Nos señala el profesor Cabrera la mecánica que sigue cláusula o derecho de opción; que básicamente es la siguiente: durante el período establecido los clubes están en la obligación de enviar las listas de sus jugadores con indicación expresa de cuáles están sujetos a la cláusula de opción y cuáles no. Estas listas son posteriormente tramitadas y remitidas a todos los clubes afiliados, para darles la publicidad debida. Lo siguiente en resumen comprende un proceso de formulación formal de propuestas para los jugadores que se encuentren en esta situación, en el que se establecen también un conjunto de sanciones y reglas que regulan el proceso de ofertas y respuestas de los deportistas. Para finalmente pasar a la firma de contratos.<sup>247</sup>

---

<sup>246</sup> Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores de Fútbol; FIFA; del 1 de octubre de 1997. Artículo 12.

<sup>247</sup> Señala el autor todo un proceso fijado en su momento según la regulación vigente con respecto a los deportistas incluidos en el régimen de opción; algunas de sus directrices son difícilmente ejecutables en la actualidad a razón del volumen del tráfico comercial deportivo. CABRERA BAZÁN (José); El Contrato de



## **Sección J La suspensión del contrato de trabajo**

Es posible hablar de la suspensión del contrato de trabajo del deportista profesional; tal y como lo estipula la legislación para la relación laboral común.

Nuestro Código de Trabajo nos dice que: "la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos"; así mismo, permite que se afecten "todos los contratos en una empresa o sólo o sólo a parte de ellos".<sup>248</sup>

Nos aclara la jurisprudencia que: "la suspensión es algo distinto de la disolución; no disuelve el convenio como ésta; es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, se reanudan los efectos del contrato".<sup>249</sup>

Salvo las excepciones de ley, parecen aplicables las causales sin responsabilidad para las partes de la fuerza mayor o caso fortuito, la prisión preventiva del trabajador; y con responsabilidad patronal, la enfermedad del trabajador. En este último caso, en materia deportiva parece no tener más límite dicha incapacidad que la duración del contrato mismo, ya que la relación siempre

---

Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Páginas 172 a 175.

<sup>248</sup> Código de Trabajo; artículo 73 párrafos primero y segundo.

<sup>249</sup> Sala de Casación, Número 91 de las 10 horas del 30 de julio de 1975.

es por un período determinado; y para el caso nacional, pudiéndose pactar en contrario alguna otra disposición con el tope de los tres meses de ley.<sup>250</sup>

Con relación a lo anterior, debemos aportar que la suspensión del contrato por incapacidad temporal, le genera al deportista gozar tanto de los beneficios sociales correspondientes como del subsidiario apoyo del club empleador en lo que lo primero no cubra, pero se reconoce por convenio colectivo para la actividad del fútbol profesional y por la doctrina, que esto se dará hasta que el jugador sea dado de alta o hasta que finalice el período contractual.<sup>251</sup>

Si la suspensión del contrato se da por razones de incapacidad temporal física, debemos decir que el jugador mantiene la obligación de realizar las sesiones de ejercicios y de rehabilitación correspondientes, e igualmente se mantiene bajo la supervisión técnica y médica del club.

Según se desprende de la interpretación extensiva del párrafo primero del artículo 75 del Código de Trabajo, y de la línea jurisprudencial que se viene trabajando en nuestro país, como la infra citada en la nota al pie de página anterior; es posible encontrar otras causales en las que se debe suspender el contrato, quedando caso por caso el análisis y determinación de las respectivas obligaciones patronales cuando corresponde.<sup>252</sup>

---

<sup>250</sup> Código de Trabajo; artículos del 73 al 80. La jurisprudencia no aplica la suspensión de manera restrictiva y permite la posibilidad de encontrar otras causales. Por ejemplo, del Tribunal de Casación, Número 5 de las 15:50 horas del 10 de enero de 1963; admite la posibilidad de suspender el contrato por ser el trabajador becado por su patrono. Común es en nuestro medio, el que entrenadores de fútbol sean becados por sus clubes para capacitarse en el extranjero.

<sup>251</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Páginas 238 y 239.

<sup>252</sup> Ver el artículo 75 del Código de Trabajo.

En el caso de que el trabajador deportivo sea becado, el amparo de la legislación laboral correrá desde el momento en que aún estando fuera del país continúa bajo las órdenes y condiciones impuestas por su patrono; lo que es lo mismo decir, la obligación patronal se mantiene siempre que el trabajador se encuentre subordinado al patrono aún dentro este período de suspensión.<sup>253</sup>

Al respecto nos comenta el licenciado Víctor Solís Castillo que con respecto a una pasantía de este tipo, es evidente que existe un menoscabo en los intereses del club, esto al perder el mismo la continuidad con su entrenador; pero es precisamente esto lo que obliga a la necesidad de que se estipule contractualmente o bien que sea regulado por legislación especial<sup>254</sup>. Debemos agregar que pese al aparente inconveniente para el patrono que representa la suspensión en un caso como el comentado; debe contemplarse en virtud de la protección que debe primar a favor de los intereses del trabajador deportivo.<sup>255</sup>

No puede pretenderse que en el momento en que surja una posibilidad de beca se modifique unilateralmente las condiciones del contrato, porque esta modificación a como debe pactarse de manera bilateral, en caso de no estarlo, igualmente su modificación debe ser sinalagmática y bilateral.<sup>256</sup>

---

<sup>253</sup> Tribunal de Casación, Número 5 de las 15:50 horas del 10 de enero de 1963.

<sup>254</sup> Entrevista realizada al Licenciado Víctor Solís Castillo; el día miércoles 17 de abril del 2002; en el entrenamiento de la Asociación Deportiva Generalaño a las 7:00pm. Comentario realizado con relación al conflicto contractual que tuvo con el Municipal OSA, antiguo club del cual fue entrenador y con el que tuvo un conflicto contractual precisamente a raíz de una beca deportiva.

<sup>255</sup> Ver artículos 1 y 17 del Código de Trabajo.

<sup>256</sup> Ver Resolución N°351, 1 de noviembre de 1996, 15h 40m; Sala Segunda de la Corte.

La legislación española contempla la suspensión para los casos en que el deportista se encuentre en servicio militar o en prestación social sustitutoria.<sup>257</sup>

## **Sección K. Causas de extinción del contrato**

Señala la legislación española<sup>258</sup> nueve posibilidades por las que se puede tener por extinguido el contrato. Básicamente serían:

- a) Por mutuo acuerdo<sup>259</sup>; pero, si tuviese por objeto la cesión definitiva a otro club, se estará de acuerdo a las condiciones económicas que las partes pacten. El Real Decreto 1006/1985 prevé la posibilidad de cobrar la indemnización respectiva a causa de formación y/o promoción solamente cuando ha habido pacto colectivo, sin embargo ello tiene sus limitantes como se analizará más adelante.<sup>260</sup>
- b) Por expiración del tiempo convenido.
- c) Por el total cumplimiento del contrato.

<sup>257</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 4. El Código de Trabajo nacional contempla en su artículo 85 inciso b, las causales anteriores pero válidas para dar por terminada la relación laboral.

<sup>258</sup> Ibid. Artículo 13.

<sup>259</sup> Causal reconocida en nuestra legislación en el artículo 86, inciso c; Código de Trabajo.

<sup>260</sup> Respecto a la evolución de lo que fue el derecho de retención anteriormente, a lo que son hoy los derechos de formación y/o de promoción como compensación respectiva a las inversiones realizadas por el club para el mejoramiento de las calidades del deportista en cuestión; lo que viene a convertirse en realidad en indemnizaciones por resolución contractual anticipada, cuales son perfectamente válidas de introducir al momento de realizar el contrato deportivo. Ver SAGARDO Y BENGOCHEA (Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid; 1991. Páginas 91 a 97.

- d) Por muerte o lesión que produzca incapacidad total; estipula además de los beneficios sociales de ley, una indemnización de al menos seis mensualidades. En nuestro caso, se supone que siguiendo la política de seguridad social, los trabajadores deportivos gozarán del beneficio del régimen de invalidez y muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social; y/o de pólizas del Instituto Nacional de Seguros.
- e) Por disolución o liquidación del club o de la entidad deportiva. Aquí hablamos del acuerdo de la Asamblea General de Socios como voluntad subjetiva sin otro argumento objetivo que provoque de manera consecuente la extinción de los contratos de trabajo de los deportistas.
- f) Por crisis económica del club que justifique la reestructuración de la planilla, u otra crisis que produzca la imposibilidad de desarrollar la actividad.
- g) Por causas estipuladas en el contrato; siendo éstas válidas y no constituyendo abusivas. Podríamos incluir aquí la posibilidad que se extinga el contrato cuando el deportista sufre una inhabilitación o suspensión para la práctica del deporte; en este caso, como veremos más adelante, debe atenderse a la consideración del actuar del deportista y la consecuente afectación de los intereses del club o entidad deportiva; al respecto podemos decir que siendo el caso, "la entidad deportiva se encuentra facultada para proceder a aplicar las sanciones de naturaleza laboral que estime pertinentes, cuando se vea imposibilitada de los servicios del deportista por causa de sanción

federativa impuesta a éste por incumplimiento de normas de disciplina deportiva, que en todo caso serán revisables ante la jurisdicción laboral.<sup>261</sup>

h) Por despido del deportista. Aquí podríanse plantear dos posibilidades: el despido sin justa causa y el despido con justa causa. Si fuese sin justa causa o improcedente, el deportista profesional tendrá derecho a una indemnización que a falta de pacto será por cuando mínimo de dos mensualidades más la parte correspondiente a los complementos de calidad y cantidad de trabajo percibidos durante el último año, o por meses si es un período inferior al año. Y en caso de que el despido sea fundado o por incumplimiento grave, no dará derecho a indemnización alguna, y a falta de convenio, la Jurisdicción Laboral podrá acordar indemnizaciones a favor del club o entidad deportiva en función de los perjuicios económicos ocasionados<sup>262</sup>. Nos agrega la doctrina que en el eventual caso que se dé dicha indemnización a favor del club, será un elemento determinante el que el despido se deba a incumplimiento contractual grave del deportista.<sup>263</sup>

i) Por voluntad del deportista. Para el caso de que el deportista en el plazo de un año desde la fecha de extinción sea contratado, el nuevo club será subsidiariamente responsable en las obligaciones pecuniarias

---

<sup>261</sup> SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid; 1991. Página 100.

<sup>262</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 15. Ver también en lo aplicable, las causales sin y con justa causa del Código de Trabajo nacional artículos del 81 al 85.

todo caso, en la causal ya contemplada en la causal de expiración del tiempo convenido. Tercero, y no menos importante, es que no puede haber un impedimento que restrinja la libertad contractual de las partes, en especial la del trabajador, por lo que este derecho de opción no es más que una facultad negocial y jamás una condición per se para mantener o concluir la relación laboral.

Es importante la consideración de que se admita la posibilidad de dar fin a la relación contractual laboral, máxime si está en juego la voluntad del deportista, ya que como hemos analizado, la prestación requiere de una voluntariedad que en definitiva no se obtiene en un vínculo forzoso.

“Un contrato con una duración extensa, que en la práctica fuera equivalente a la duración de su vida profesional, sin mecanismos de resolución del vínculo contractual, abocaría a la vinculación indefinida del trabajador con su entidad en menoscabo de su libertad contractual y supondría la imposibilidad para el deportista de contrastar y adecuar el valor de mercado de sus servicios”.<sup>268</sup>

---

<sup>268</sup> IRUZUN (Koldo y Francisco Rubio); La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su modulación desde los principios del Derecho Laboral; publicado en el número 15 de la revista Aranzadi Social. <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>

## **Capítulo II. Aspectos deportivos**

Como se ha visto, el contrato deportivo es una figura con matices muy especiales. Es muy importante considerarle como una relación determinada a consideraciones físicas y deportivas por parte de quien se obliga a prestar sus servicios.

Se debe tener claro, hasta qué punto es vinculante la correspondiente sanción deportiva a faltas o incorrecciones deportivas para con posteriores consecuencias jurídicas que devengan del contrato u otras obligaciones. Este difícil punto, tanto desde su análisis, hasta inclusive el momento mismo de incluirlo en el contrato, delimita un asunto con connotaciones jurídicas, deportivas, morales, éticas y humanas de la actividad; donde se vea qué es meramente juego, qué es jurídico, y finalmente qué siendo deportivo tiene relación con aspectos legales, es decir, qué está dentro de la especialidad de lo jurídico deportivo, eso que escapa a las simples autoridades deportivas o judiciales.

La normativa española marca claramente la línea divisoria entre lo jurídico, y lo meramente deportivo. Nos señala que: "los actos, situación y relaciones que afectan a los deportistas profesionales propios del régimen jurídico deportivo se regirán por su normativa específica. Se entienden por tales, la forma, clase y



naturaleza de las competiciones, su organización, el señalamiento de las reglas de juego y el régimen disciplinario aplicables a tales reglas".<sup>269</sup>

## **Sección A. Faltas a las obligaciones contractuales deportivas**

Genéricamente podemos decir que corresponden al trabajador obligaciones de carácter físico, en aspectos relacionados con higiene y seguridad entre otros; así como también obligaciones de carácter personal, propiamente las relacionadas con las que corresponden a su puesto de trabajo. Así como también un deber moral y/o ético para con su patrono<sup>270</sup>.

Entonces, siendo que es obligación del deportista prestar su actividad deportiva; entrenar, competir, obedecer las diligencias técnicas, tácticas o administrativas, mantenerse en las condiciones físicas requeridas para la actividad entre otras. Lo lógico sería concluir que las faltas a estas obligaciones contractuales radican consecuentemente en la aplicación de un régimen sancionatorio por parte del club.

---

<sup>269</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 1 inciso 5.

<sup>270</sup> Aspectos desarrollados más ampliamente en: MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid; 1988. Páginas 252 a 260.

El régimen puede establecer (caso portugués) llamadas de atención; llamadas de atención por escrito; multa; suspensión sin goce de salario o despido con justa causa.<sup>271</sup>

Especial atención debe atender la posibilidad de establecer multas, ya que eventualmente podrían estar rayando el margen de la constitucionalidad<sup>272</sup>; si meditamos la posibilidad de que se esté infringiendo principios como el establecido en el 50 relativo al bienestar de los habitantes, el del 56 relativo a las condiciones de su labor, y el del 57 relativo al salario mínimo, bienestar y existencia digna, todos de la Carta Magna Constitucional.

La legislación española, dice que todas las sanciones serán impuestas según su gravedad y podrán ser recurribles ante la Jurisdicción Laboral; están podrán llegar a incluir sanciones pecuniarias.<sup>273</sup>

Existe una prohibición en la legislación española para que se impongan sanciones por actuaciones o conductas extra deportivas; pero, éstas se darán si repercuten dichas actuaciones en forma grave o negativamente el rendimiento profesional del deportista, o que afecten en forma notoria la imagen del club o entidad deportiva.<sup>274</sup>

“La rigurosidad en la conducta que debe observar el jugador tiene su fundamento en que su labor se desarrolla en un equipo y no en forma individual. Es indudable que la inobservancia a las disposiciones contenidas en el contrato y

---

<sup>271</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 13 y 17; Portugal. La traducción al español es del autor

<sup>272</sup> Licenciado Armando Acuña Delgado; el martes 23 de abril del 2002; en su oficina en Radio Rica a las 4:30pm.

<sup>273</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 17, inciso 1.

<sup>274</sup> Ibid. Artículo 17, inciso 2.

en la propia ley tiene efectos más graves normalmente, que en las comunes relaciones de trabajo<sup>275</sup>. Por ello la extensión del fuero va desde el ajuste de su régimen de vida a las obligaciones contractuales, al mantenimiento de las condiciones y actitudes físicas como mentales.

El bajo rendimiento deportivo no debe considerarse en ninguno de los casos como una causal de despido o de incumplimiento contractual cuando ha mediado el pleno acatamiento de las obligaciones contractuales por parte del deportista. Así lo ha recogido la jurisprudencia (como se verá en el apartado correspondiente); el licenciado Montero Piña nos comenta que en su experiencia en el Tribunal de Conflictos Deportivos (TRICODE), le tocó ver muchos de casos relacionados con esta problemática, en la cual siempre defendió la tesis que sustenta la imposibilidad de utilizar esta causal; ya que la obligación del deportista es de medio, es decir el cumple con dar su máximo esfuerzo en la labor realizada, el no trabaja por resultado, distinto sería que se contrate un delantero para que haga x cantidad de goles, si no lo hace, sí podría aplicarse esta causal porque ya sería una obligación de resultado.<sup>276</sup>

El bajo rendimiento es un concepto muy relativo, y sumamente variable, subjetivo y sujeto a la consideración propia de quien evalúa; puede que en un momento dado se considere que pese a estar haciendo goles esté jugando mal y eso sea bajo rendimiento, o que la consideración se realice cuando el deportista está jugando bien pero no mete goles. De pronto podría utilizarse, nos termina de

---

<sup>275</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 209.

comentar el licenciado Piña, siempre que tanto el jugador como el club sepan a que atenerse desde que inicia la relación, es decir está claramente estipulado y regulado los criterios a utilizar.<sup>277</sup>

## **Sección B. Faltas a las Reglas de Juego**

Existe concordancia en el hecho de que los deportistas al incorporarse a una disciplina deportiva, deben considerar no sólo el cumplimiento de sus compromisos laborales, si no que además, están en la obligación de respetar toda una serie de disposiciones reglamentarias y formales propias de la organización deportiva. "Los jugadores de fútbol, al formar parte de esta organización deben sujetarse a una serie de disposiciones reglamentarias, que estatuyen sus asociaciones o la Federación; e incluso, organizaciones internacionales a las cuales se ha incorporado la Federación Costarricense de Fútbol".<sup>278</sup>

Así lo reconoce la doctrina española, cuando nos dice lo que implica este sometimiento del jugador a tales disposiciones deportivas; nos dice que: "con ello se somete la conducta del deportista a las reglas técnicas reguladoras de la modalidad deportiva de que se trate, tanto en el ámbito nacional como

---

<sup>276</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo ala 11:15am.

<sup>277</sup> Ibid.

<sup>278</sup> PÉREZ FONSECA (José Mario y Carlos Enrique Quesada Barrantes); Un Análisis Crítico-Jurídico al Derecho Deportivo Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1996; Página 338.

internacional, sometiendo el deber de diligencia en el contrato de trabajo al cumplimiento de las mismas".<sup>279</sup>

La Federación Internacional de Fútbol, establece en la regla 12 denominada como faltas y conducta antideportiva, un régimen disciplinario como sanción a la incorrección a las reglas de juego. Así, según la falta, el árbitro podrá amonestar o expulsar según su criterio.<sup>280</sup>

La sanción, dada en primera instancia por el árbitro del cotejo deportivo y la posterior sanción y/o multa del Comité u Órgano encargado, son el equivalente a la falta cometida dentro del plano deportivo. Y entendamos deportivo desde una perspectiva amplia, porque las sanciones respecto al "juego brusco grave, conducta antideportiva (actos contra al árbitro, rivales, compañeros de equipo o aficionados por ejemplo)" puede comprender "faltas" cometidas fuera del terreno de juego, inclusive, extiéndose el fuero jurisdiccional del árbitro en un momento previo y/o posterior a la realización del juego.

Debemos, antes de continuar el análisis, hacer un paréntesis necesario. Las faltas, que inicialmente son valoradas por el juez del cotejo, y éste, con la jurisdicción de que goza en el mismo, toma la sanción correspondiente según las reglas de juego. Luego, la respectiva asociación en su seno estudia el Informe arbitral y toma las decisiones disciplinarias del caso; esto no impide, ya que las asociaciones a su vez responden a sus confederaciones y éstas a su vez con el máximo rector del fútbol la FIFA, y que la sanción inicialmente castigada, sea

---

<sup>279</sup> SAGARDO Y BENGOCHEA (Juan Antonio y José María Guerrero Ostolaza); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid; 1991. Página 65.

revalorada o modificada según el criterio sancionatorio de los entes reguladores; porque recordemos que la asociación local no hace las reglas del fútbol, ésta más bien se acoge al reglamento para poder participar. Debemos entenderlo así, en el plano de lo estrictamente deportivo, la estructura ya está impuesta, devenido de la posibilidad de regirse como mejor lo crea conveniente, virtud de su condición jurídica; eso sí, siempre que no quiera ser un ente rector en material legal de derecho común.

Así es como debemos decir que, la modificación o la alzada de una sanción o caso local a entes superiores, no puede llamarse, desde el punto de vista deportivo, como una doble sanción o doble castigo por un mismo hecho. Esto porque ante una enumeración de actos o conductas sancionables como tales por reglamentación expresa del organismo rector la posibilidad de que hemos hablado no se convierte en una doble sanción arbitraria, sino, en una potestad reglamentaria devenida de su propia condición de rectoría del balompié.<sup>281</sup>

La lista de sanciones disciplinarias que tiene la FIFA según la gravedad de las circunstancias empieza por amonestación; censura; multa; suspensión por cierto número de partidos o por duración determinada; suspensión temporal o definitiva; exclusión o declaración de persona non grata<sup>282</sup>. Lo que permite valorar fácilmente la gravedad de la falta, así como la reincidencia en su comportamiento.

---

<sup>280</sup> Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA); Reglas de Juego; Regla XII; al 27 de marzo del 2000.

<sup>281</sup> No coincidimos con Castro y su tesis de la doble sanción, debido a que confunde dos instituciones distintas, una netamente deportiva y otra jurídica, y en este apartado ambas perspectivas no confluyen. CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos; Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991. Página 96 a 98.

<sup>282</sup> Lista de Medidas Disciplinarias de la FIFA; reglamento del 4 de diciembre de 1992. Punto 2.

La legislación española por su parte, cataloga las faltas disciplinarias del deportista como muy graves, graves, leves. Muy graves, según sean agresiones a autoridades deportivas como técnicos, directivos, árbitros; protestas, tumultos u otras similares que impidan la celebración de un encuentro; desobediencia a órdenes de autoridades deportivas; abusos de las atribuciones dadas; violación de secretos del club; actos de rebeldía; actos dirigidos a predeterminar no deportivamente el resultado de un encuentro; las así predeterminadas; y el quebrantamiento de una sanción impuesta por una falta grave. Faltas graves son insultos u ofensas a autoridades deportivas; protestas u otros que alteren el normal desarrollo de un encuentro; incumplimiento de órdenes; proferir o ejecutar actos contra la integridad o dignidad contra autoridades deportivas o público asistente; actos notorios que atenten contra el decoro deportivo; el ejercicio de actividades incompatibles con la actividad deportiva desempeñada; las así calificadas conforme a infracciones deportivas; el quebrantamiento de una sanción por una falta leve. Y faltas leves son formular observaciones contra autoridades deportivas que se consideren como incorrecciones; ligeras incorrecciones contra compañeros, público o subordinados; adoptar una actitud pasiva en el cumplimiento de órdenes; descuido de instalaciones deportivas u otros locales; las que así se califiquen; el incumplimiento de las normas deportivas. Por éstas cabrán las correspondientes sanciones según sea la falta, éstas son las de apercibimiento, amonestación, suspensión e inhabilitación temporal, privación

temporal o definitiva, privación de la licencia federativa, inhabilitación a perpetuidad, y multa.<sup>283</sup>

Es entonces, un régimen en donde la falta del deportista surge a razón de la realización de una justa deportiva, o dicho de otra manera; sanciones a faltas dentro del plano de lo deportivo, meramente; en primera instancia. Pero que, debe esperar una adecuada valoración para determinar sus consecuencias inmediatas y posteriores si fuese el caso.

El comentado "caso Esnáider" en España, en el que la discusión en el medio dejó claro que: primero, los Comités de Disciplina no deben entrar a enjuiciar por sobre las decisiones arbitrales que son apreciaciones técnicas de las reglas de juego, porque éstas se basan en hechos disciplinarios sancionados; si no que, es su labor revisar, y de ser necesario "corregir o anular" el castigo. Y segundo, que es necesario el uso de otras vías de prueba, como el vídeo.<sup>284</sup> La verdad es que la práctica ha devenido cada vez más en esa línea, y parece dejar claro que dentro del seno futbolístico existe solución a las incorrecciones deportivas de los jugadores.

El punto aquí es, si la conducta "deportiva", puede acarrear repercusiones en el plano del derecho, esto es, la viabilidad de repercusiones laborales y/o contractuales, penales, etc. a partir de éstos.

Nos reafirma la hipótesis (de las repercusiones extradeportivas de las faltas de "juego") la legislación española al decirnos que "el régimen disciplinario

---

<sup>283</sup> Real Decreto 2690/80, del 17 de octubre, sobre Régimen Disciplinario Deportivo. España. Artículos 4 a 12.



deportivo es independiente de la responsabilidad civil o penal, así como del régimen derivado de las relaciones laborales, que se regirá por la legislación que en cada caso corresponda<sup>285</sup>.

En cualquier disciplina deportiva existen reglas de juego, y además órganos rectores, tanto clubes como entrenadores y deportistas encuadran su conducta al marco jurisdiccional dado sea de manera expresa o tácita (hasta la fecha al menos no siempre claramente definido<sup>286</sup>), ó sea, a las reglas FIFA, reglas de competición, reglamentos internos del club, etc. La poca lucidez que se ha dado, deja pobres criterios para determinar cuando actos "deportivos" tienen consecuencias legales.

Acertado fallo al respecto nos da la jurisprudencia nacional. En el caso, la parte patronal en la relación, decide utilizar entre otros argumentos, una falta dada en el campo de juego, catalogada por la Directiva de club como censurable, falta al deber de respeto, etc., aprovechándose de ello para cesar la obligación contractual con el deportista sin mayores responsabilidades. En el fallo se revoca la sentencia en primera instancia, y la magistrada nos dice que si bien es cierto el hecho de escupir a un rival es criticable, existe una sanción disciplinaria en las Reglas de juego para acto tal, y habiéndose aplicado ésta, no justifica el cese del

---

<sup>284</sup> Al respecto, se puede encontrar discusión en Iusport, a la que no nos referiremos más porque queda para el plano deportivo; encontramos por ejemplo <http://www.iusport.es/opinion/eduardo.htm>

<sup>285</sup> Artículo 5 inciso 1; Real Decreto 1591/1992, del 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Deportiva. España.

<sup>286</sup> "QUINTA: DE LA RESPONSABILIDAD Y CONDUCTA DEL JUGADOR:... Además se compromete a adecuar su comportamiento de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. El jugador queda sujeto a las medidas disciplinarias acordadas por la Junta Directiva o la Dirección Técnica..." tomado de "Borrador de contrato de servicios entre jugador y club deportivo" en NAVARRO (Hermes); Compendio de Legislación Deportiva, Fútbol; IJSA; San José, 2000. Página 646.

vínculo laboral, ni tampoco demuestra intención en el autor de perjudicar los intereses de su club.

Agrega igualmente la sentencia que “para que una falta de esa naturaleza pueda catalogarse como grave, en el ámbito propio de la relación obrero patronal, es menester que se produzca dentro de ciertas circunstancias de modo tiempo y lugar, que evidencien, de parte del trabajador, una intención meridianamente lesiva a los intereses patronales o su sustracción, en forma notable, a las obligaciones contractuales o una actitud de abierta indisciplina que, en sí misma, causa una afectación considerable a las potestades del empleador.”<sup>287</sup>

Los criterios anteriores vienen a ser evaluados desde una perspectiva penalista de acuerdo a la intención, esto es la finalidad del autor<sup>288</sup>; una tesis desde el plano de lo deportivo sustentable, debido a que las Reglas de Juego FIFA, evidencian que se basan para su apreciación el criterio de la actuación dolosa del actor (partiendo de la base que el sujeto quiere el resultado); así tenemos que igual es una falta dar una patada que intentarlo, o por ejemplo que diferente sanción deportiva tiene que un jugador de campo toque el balón deliberadamente con la mano cuando éste lleva opción de gol que cuando no lo lleva.<sup>289</sup>

---

<sup>287</sup> Caso del futbolista Marcelo Fabián Bruno contra la Asociación Deportiva Belén Pedregal, “Quebradores el Pedregal S.A.” Resolución N°402 del 20 de diciembre de 1996, 10h 40m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>288</sup> El artículo 31 del Código Penal dice que: “obra con dolo quien quiere la realización del hecho tipificado, así como quien la acepta, previéndola a lo menos como posible”; y el numeral 71 del mismo señala como factores para apreciar la conducta punible: a) los aspectos subjetivos y objetivos del hecho punible; b) la importancia de la lesión o el peligro; c) las circunstancias de modo, tiempo y lugar; d) la calidad de los motivos determinantes; e) las demás condiciones personales del sujeto activo o de la víctima en la medida en que hayan influido en la comisión del delito; y f) la conducta del agente posterior al delito.

<sup>289</sup> Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA); Reglas de Juego; Regla XII; al 27 de marzo del 2000.

Juntando la idea, la solución de la valoración de la conducta del autor es una vía válida para determinar consecuencias meta deportivas; y no la conducta aislada como en su momento lo pretendió la Asociación Deportiva Belén por ejemplo en el caso supracitado.

Los ingleses, han valorado que el dolo o culpa deportiva puede transgredir ese plano para pasar al legal y constituirse como elemento de acarreo de consecuencias jurídicas. Por ejemplo, en el caso de un jugador del Bradford City FC, que ve truncada su carrera deportiva por una "entrada a destiempo" de un rival; Watson, decide demandar al jugador infractor de la falta y al club del mismo, y se le concede la indemnización. La falta en el plano deportivo se lleva a los tribunales comunes, pero ciertamente es difícil de realizar la valoración. "El dolo puede ser más o menos sencillo cuando el balón no está en juego y se arremete contra un adversario con intención de dañarlo. Estos casos son enjuiciados incluso en la vía penal, pero lo más dificultoso es trazar la línea, en una acción del juego, sobre su justeza deportiva, el caso fortuito, la negligencia o incluso el dolo".<sup>290</sup>

Claro está. debemos anotar en este apartado. que las entidades deportivas han tratado inútil e inconstitucionalmente, de evitar el dilucidar conflictos no solo deportivos si no también de otra índole referidos a deporte a los tribunales comunes. Pero, no pasan de intenciones, porque como hemos comentado, no tienen asidero jurídico. "De esta manera, la Federación Costarricense de Fútbol creó internamente, dentro de su seno, un organismo llamado Tribunal de

---

<sup>290</sup> Revista General de Derecho; *Responsabilidad Civil de Jugador y Club en Lesión Deportiva de un Contrario*; Valencia; Marzo del 2000; Año LVI, Número 666. Tratando el caso del jugador inglés Gordon Watson contra Kevin Gray y el Huddersfield Town FC. Páginas 2393 a 2396.

Conflictos Deportivos Futbolísticos, precisamente con el propósito de encontrar un instrumento de solución a los problemas que se presenten, ante la prohibición de que los miembros de la organización puedan acudir a los Tribunales Comunes”<sup>291</sup> Claro que dicha “prohibición”, se establece con relación a la discusión de controversias devenidas de la práctica deportiva porque no se niega la vía a la discusión de asuntos en sede judicial. Recientemente en nuestro país incluso se crea un órgano especializado en agotar la vía administrativa en conflictos deportivos<sup>292</sup>.

Resumiendo, nos dice la doctrina que es estrictamente deportivo lo referido a forma, clase y naturaleza de las competiciones; su organización, jornadas, horarios, duración; las reglas de juego; el régimen disciplinario aplicable a los infractores de las reglas de juego y las normas generales deportivas.<sup>293</sup>

Podemos decir entonces, que el fuero deportivo se hace insuficiente para sancionar la conducta del deportista cuando, en primer lugar puedan reunirse elementos suficientes para determinar la conducta abiertamente irregular y fuera de espíritu deportivo; y por otro lado, “habrá necesidad de sanción, del carácter que nos ocupa (penal), cuando la plena responsabilidad, peligrosidad e intencionalidad del deportista (mal podríamos llamarlo así, cuando lo que hace ya

---

<sup>291</sup> PÉREZ FONSECA (José Mario y Carlos Enrique Quesada Barrantes); Un Análisis Crítico-Jurídico del Derecho Deportivo Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1991. Página 340. El autor se confunde con la idea de que en materia deportiva, quien es el competente es en caso del mismo seno deportivo el TRICODE, y ahora con la creación del Tribunal Administrativo de Conflictos Administrativos, el competente para agotar la vía administrativa, pero no es lo mismo que decir que nieguen el acceso a la jurisdicción común.

<sup>292</sup> Ver el artículo 69 de la Ley de Creación del Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación y del Régimen Jurídico de la Educación Física, el Deporte y la Recreación, del 28 de abril de 1998.

<sup>293</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Páginas 56 y 57.

no parece tan deportivo) provoque consecuencias que sean contempladas dentro de las figuras contenidas en nuestra legislación punitiva".<sup>294</sup>

Nos introduce el licenciado Montero una valoración importante desde la responsabilidad civil; y es el criterio basado en el artículo 1045 del Código Civil, el cual establece la obligación de reparar todo daño así como sus correspondientes perjuicios, cuando sea causado por dolo, falta, negligencia o imprudencia en el actuar del agente que comete el hecho<sup>295</sup>. Un criterio perfectamente válido en el caso de que el afectado quiera discutir en vía civil la conducta del infractor.

Lo cierto es que se mantiene en el plano deportivo el ideal de justicia de la proporcionalidad, que incluso debe mantenerse si llegara a tener otras implicaciones. "...La proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción debe existir en todos los aspectos en que deban aplicarse sanciones... Cuando no existe proporcionalidad resulta arbitraria y por ende su aplicación es antijurídica y contraria a derecho".<sup>296</sup>

---

<sup>294</sup> CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); Derecho del Deporte; Editorial Esfinge; México; 1968. Página 116.

<sup>295</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo alas 11:15am. Ver el artículo 1045 del Código Civil.

<sup>296</sup> RICARDO MIROLO (René); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980. Página 202.

### Capítulo III. Aspectos conexos

Estos puntos bien merecen consideración dentro de lo que va o eventualmente podría ir ligado al contrato deportivo, igualmente envueltos con la conexión entre factores jurídicos y deportivos; pero que no se dan siempre en el mismo instrumento jurídico. Dicho de otra manera, que pueden ir estipulados aparte por ser otros derechos, conexos pero no totalmente dependientes al mismo instrumento deportivo.

Prima en la expresión de voluntades, en cualquiera de los aspectos contractuales laborales, la expresión de la voluntad de las partes pero la sujeción ineludible a la legislación laboral no es posible desligarla aun cuando así lo pacten las partes o cuando haya silencio al respecto en el respectivo contrato.<sup>297</sup>

En Europa se han creado instrumentos que buscan llenar posibles vacíos cuando de determinar la legislación aplicable se trate; respetando en primer lugar el marco que las partes hubiesen elegido, alternativamente la legislación del lugar donde el trabajador habitualmente presta sus servicios, si no, la legislación del lugar donde se encuentra el establecimiento el lugar que haya contratado al trabajador.<sup>298</sup>

---

<sup>297</sup> Es el caso del juego de normas del numeral 28 párrafo segundo constitucional que consagra el principio de la autonomía de la voluntad privada; y una especie de antilogía o limitación surgida de preceptos laborales tales como el 8 párrafo segundo que somete la libertad laboral a dicha normativa, el 14 que declara de orden público la legislación laboral, siendo este una limitación a autonomía tal, o el artículo 16 que reza el predominio de la ley laboral o social sobre cualquiera de otra índole; todos del Código Laboral.

<sup>298</sup> Convenio Sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales; Roma, del 19 de junio de 1980; artículo 6. Al cual se adhirieron España y Portugal mediante el Convenio Funchal; del 18 de mayo de 1992.

## **Sección A. Derechos de Formación**

Este derecho surge del primer contrato como profesional con una entidad deportiva distinta de la entidad que formó al deportista, que concede, al igual que los derechos de promoción, una justa compensación por la formación; no pudiendo ser ésta, tan desproporcional que restrinja la libertad contractual del deportista.<sup>299</sup>

“En Costa Rica está mal regulado porque la FIFA tiene una serie de artículos para regular los traspasos de jugadores a escala internacional, y el problema deviene en tratar de aplicar esa normativa al medio local, por lo que los términos se llegan a dar en condiciones muy lejanos a la realidad costarricense. Aparte de que los equipos no manejan adecuadamente en qué consiste la formación”<sup>300</sup>. Nos recuerda el licenciado Montero el caso de Bernal Mullins, quien jugara para un club llamado “la Guajira”, luego pasa a jugar en primera división y se ve envuelto en un conflicto por los derechos correspondientes a su formación entre el Club Sport Cartaginés y la Liga Deportiva Alajuelense; dejando por fuera los intereses y la inversión realizada por el primitivo club en el jugador.

Lo que podemos recoger de la experiencia portuguesa, es que el período entendido como de formación va de los catorce a los dieciocho años; y además,

---

Ver también, el Real Decreto 766/1992; España, del 26 de junio; Sobre la Entrada y Permanencia de Nacionales de Estados Miembros de las Comunidades Europeas.

<sup>299</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 38; Portugal. La traducción al español es del autor

<sup>300</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo alas 11:15am.

que es un serio compromiso deportivo de la entidad en el que ésta se compromete a garantizar el ambiente y los medios humanos y técnicos requeridos para la formación; y que, por lo general lo que en principio nace como relación de formación, puede convertirse en contrato mediante promesas de contrato por parte del deportista en formación.<sup>301</sup>

Para su cálculo, en el Reglamento Federal de la Unión Real Belga de Fútbol encontramos una fórmula para dicha compensación; ésta calcula el importe a pagar multiplicando los ingresos anuales brutos del jugador por unos coeficientes que varían de 14 a 2, según sea la edad del deportista. En caso de desacuerdos una comisión de la UEFA (Unión Europea de Fútbol Asociación) le da solución al asunto, utilizando una tabla de coeficientes que va de 12 a 1, igualmente aplicable según la edad del jugador por ingresos brutos, fijando un límite máximo de cinco millones de francos suizos.<sup>302</sup>

Igual que lo que sucede para el caso de los derechos provenientes de la transferencia por ejemplo, "la UEFA estipula que al finalizar su contrato con un club, el jugador es libre y puede convenir su futuro con otra sociedad deportiva, con determinados requisitos de notificaciones (al club de origen, a la federación nacional del mismo para que emita el denominado certificado Internacional de transferencia), pero exige así mismo una indemnización de promoción o de formación que usualmente es conocida por haberla fijado la UEFA, pudiendo solicitar sea la misma cuál es la cuantía estimada (la formación en el caso del

---

<sup>301</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículos 31 al 37; Portugal. La traducción al español es del autor

<sup>302</sup> Citado en: Sentencia C-93/415 del Tribunal de Justicia de Luxemburgo; del 15 de diciembre de 1995. Caso Bosman.



primer club y la o las promociones, a los clubes siguientes)<sup>303</sup>. Lo anterior no hace otra cosa que confirmar que si bien es cierto existen derechos devenidos de obligaciones meta deportivas, estos en el fondo, no deben entorpecer la labor deportiva del atleta.

Es, parece ser el pretexto empresario deportivo, mantener el rubro por concepto de los derechos de formación debido a que dentro del interés tanto deportivo como económico, ya que permite “sustentar la búsqueda de jugadores de talento y la formación de nuevos jugadores”.<sup>304</sup>

Se debe tener cuidado a la hora de analizar el asunto de los derechos de formación, puesto que cuando existe ruptura contractual, se tiende a confundir el término. Ya que éste propiamente dicho, no es en todos los casos que procede, porque si el deportista no ha sido en sentido estricto formado por el club, ni mucho menos ha constituido tal, si estamos hablando de un jugador que ha sido objeto de una transferencia o cesión definitiva al menos en una oportunidad; lo correcto es hablar, si es que se discuten algunos derechos, de los de promoción o de alguna cláusula, pero no de formación.<sup>305</sup>

El licenciado Montero Piña nos propone el cálculo del monto a través de una tabla de valores fijos de acuerdo a una serie de variables a considerar cuando

---

<sup>303</sup> Citado por: CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

<sup>304</sup> MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número 72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

<sup>305</sup> Discrepo del concepto de la legislación española si ésta se plantea como regla general, aún siendo por voluntad de partes, ya que es un mal manejo de los términos deportivo jurídicos: dice: “Para el caso de que tras la extinción del contrato por expiración del tiempo convenido el deportista estipulase un nuevo contrato con otro club o entidad deportiva mediante convenio colectivo se podrá pactar la existencia de una compensación por preparación o formación...” Real Decreto 1006/1985, de junio; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 14, inciso 1.

se va a estipular el monto; o la posibilidad también de contabilizar los valores en dólares, para considerar la devaluación de los montos invertidos en el jugador.<sup>306</sup>

## **Sección B. Derechos de Imagen**

Estamos hablando de un rubro que debe ser considerado como una compensación económica y no precisamente como parte del salario, que deviene del uso de la imagen del deportista para obtener algún beneficio, que por lo general es publicitario. Aunque es necesario aclarar que a efectos de considerar la remuneración total del trabajador deportivo, este rubro también debe ser contabilizado.

“En lo relativo a la participación en los beneficios que se deriven de la explotación comercial de la imagen de los deportistas se estará a los que en su caso pudiera determinarse por convenio colectivo o pacto individual...”<sup>307</sup>; lo que nos lleva a determinar por aplicación contraria al precepto español anterior, que en ausencia de pacto, se presume que los derechos de imagen personales han sido cedidos a favor del club, la empresa o firma comercial que explota tales beneficios.

Se permite la posibilidad de que el jugador haga uso del recurso de su imagen pública a raíz de la práctica deportiva, así como igualmente tiene todo el

---

<sup>306</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo alas 11:15am.

<sup>307</sup> Real Decreto 1006/1985, de junio; España; por el que se regula la Relación laboral de los deportistas profesionales. Artículo 7, inciso 3.

derecho de censurar su explotación comercial. Pero, se diferencia en Portugal, de la imagen colectiva del equipo, de la cual puede existir otra comercialización.<sup>308</sup>

Puede decirse que: "los clubes son los dueños de la competición que organizan, mientras que los jugadores lo son de su imagen".<sup>309</sup>

Cuando los intereses del club dependen de la imagen que vende, gracias a derechos de transmisión, patrocinios, etc., es una necesidad para éste incluir en el contrato deportivo cláusulas deportivas referentes a los derechos de imagen; lógico desde la perspectiva de la idea de conjunto que da un equipo<sup>310</sup>. Empero, esto no implica que sea así en todos los casos; porque podría darse en un momento posterior o bien podría ser parcial.

Debemos agregar eso sí, que los derechos de imagen son en cuanto a la actividad ordinaria de la empresa, derechos que nacen amparados a la luz de la relación que es de naturaleza laboral, tal y como podrían reconocerse los derechos de formación o de promoción, es decir devenidos "naturalmente" de la relación contractual laboral. Pero, se ubican en el ámbito mercantil cuando se constituyen a raíz de un propósito empresarial diferente<sup>311</sup>. Por esto, debe analizarse cuidadosamente a la hora de valorárseles.

---

<sup>308</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 10; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>309</sup> MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

<sup>310</sup> Un ejemplo puede ser la siguiente cláusula: "...en virtud del presente contrato el jugador vende en exclusiva al Real Oviedo S.A.D., la explotación comercial de sus derechos de imagen desde el día de la fecha, y hasta la finalización del plazo pactado, esto es, el 30 de junio del 2000". Tomado de: Sentencia 854/98 del 26 de noviembre; Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo. España.

<sup>311</sup> CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia; 1996. Páginas 283 y siguientes

Genéricamente los derechos de imagen devienen de la regulación civil en el Título II, Capítulo I del Código Civil; esto correspondiente a los derechos de la personalidad. Aquí se establece el régimen de tales derechos los cuales quedan sujetos al consentimiento y voluntad de quien se trate, quedando la violación de tal consentimiento a las responsabilidades civiles correspondientes. Quedando como excepción aquel uso que de la imagen se haga cuando sea producto del interés público o que se haga en un lugar público.<sup>312</sup>

Existe además protección especial por la regulación de la Ley de Derecho de Autor y Derechos Conexos, que reconoce al titular de tales derechos un sustento patrimonial valorable y retribuible expresamente contemplado para el caso de los deportistas.<sup>313</sup>

Es necesario aclarar, que no es que tales derechos de imagen respondan a irrestrictas necesidades del beneficiado que le permitan invadir libremente el ámbito personal de la persona que los cede; éstos corresponden únicamente a los que provienen producto única y exclusivamente en la práctica del deporte que se trate.<sup>314</sup>

Nada excluye, que el jugador haga suyos los frutos de su imagen producto de otras actividades, como por ejemplo el patrocinio de implementos deportivos; claro está, todo sin perjuicio de estipulaciones hechas por las partes o el perjuicio del club o entidad deportiva.

---

<sup>312</sup> Ver los artículos 47 y 48 del Código Civil.

<sup>313</sup> La Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos contempla expresamente el caso de los deportistas en el artículo 153; y por remisión y concordancia ver también los artículos 16, 50, 78, 79, y 148. Ver además los artículos 14, 15, 16, 36, 37, 38, y 45 del Reglamento de la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos.

<sup>314</sup> ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant lo Blanch; Valencia, 1996. Página 168.

## **Sección C. Derechos de promoción**

Puede ser que exista por convención la obligación de pagar una indemnización por concepto de promoción o valorización del deportista por parte del posterior club contratante a favor del anterior.<sup>315</sup>

Este bien podría ser el caso de jugadores que aún no se han cotizado en el medio deportivo, y que al ingresar a la nómina de un club, sea por el roce, por la imagen del equipo, por los torneos en que participe u otros motivos; vean la posibilidad de darse a conocer. Por ello, bien lo dice la legislación portuguesa, que dicho rubro corresponde “una justa indemnización”.<sup>316</sup>

Bien puede fijarse el monto para cancelar en caso de que finalizado el contrato y el jugador se contrate por otro club, el monto sea pagado por éste, o en el caso de que se dé en el transcurso del término del mismo de la relación vigente; y además, queda la posibilidad de que el propio jugador cancele a su club el monto correspondiente. Lo que sí es evidente, es que no podrá ser desproporcionado en grado tal, que afecte la libertad contractual del deportista.<sup>317</sup>

Evidente es, tal y como sucede con otros derechos como los de formación o transferencia, reconocidos todos de una u otra forma por la legislación analizada; que el desarrollo deportivo del jugador se salvaguarda de intereses ajenos a la actividad del jugador como tal. Esto trae como consecuencia, que en

---

<sup>315</sup> Ley Nº28/98, de 26 de junio; artículo 18; Portugal. La traducción al español es del autor.

<sup>316</sup> Ibid.

último caso, todo queda al arbitrio de autoridades de la UEFA o de la FIFA como se ha visto, pero nunca significando tal disputa un elemento limitante para desarrollarse como deportista.

Considera el licenciado Montero Piña, que es este derecho uno formado para un medio internacional, y que en nuestro medio es un monto que debería obviarse. Además de que no comparte el cobro de tales derechos<sup>318</sup>; en realidad, el fundamento del señor Montero me parece correcto, ya que prácticamente se convierte en un derecho en el que saldrán beneficiados los clubes denominados "grandes", quienes tienen la posibilidad de promocionarse y cotizarse mejor que los equipos "pequeños"; esto podría llevar a que este derecho fuese arbitrario.

---

<sup>317</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 18; Portugal. La traducción al español es del autor

<sup>318</sup> Licenciado Fernando Montero Piña; viernes 19 de abril del 2002; en su oficina en el Bufete Carazo alas 11:15am.

## **Título Cuarto.**

### **La jurisprudencia en materia de contratos deportivos y Propuesta de regulación**

Realizaremos en el presente título una breve revisión de algunos los casos que se han presentado en la jurisprudencia nacional. Esto con la intención de observar como se ha trabajado el tema de los contratos deportivos por parte de los tribunales.

Posteriormente, una vez que nos hemos adentrado en el tema se procede a una enunciación de los puntos que proponemos regular; cerrando con unas consideraciones generales respecto al tema en estudio.

#### **Capítulo I. La jurisprudencia**

Ya en 1962, se empiezan a dar elementos que generan debate en cuanto a que se trata cuando hablamos de la relación entre un jugador de fútbol y su club, y por ende en dónde se deben ventilar sus discusiones.

En una demanda de un jugador, contra el entonces equipo de primera división Deportivo Orión Sociedad Anónima, el deportista ventila un conflicto por

materia de salarios (básicamente), ante la Alcaldía Segunda de Trabajo, en el escrito de contestación de la demanda, se incluyen argumentos, doctrina y alguna jurisprudencia (algunos referentes argentinos y brasileños), en los que se desmiente que pueda homologarse dicha relación a una laboral, pese a reconocer que se encuentra en una situación especial.

No obstante, la Alcaldía rompe la línea, al considerar la prestación como una locación de servicios y señala entonces, en su por tanto, que "se declara que el conocimientos de este negocio corresponde, a los tribunales de trabajo."<sup>319</sup>

Dicha sentencia fue apelada, no obstante, el Juzgado Primero confirmó el fallo.

Ya en estos tiempos, se dan mayores argumentos, que confirman que la relación laboral es válida también en el caso de los contratos de los deportistas profesionales, e incluso, se extiende la consideración jurisprudencial (tal y como lo argumentamos anteriormente), a los miembros del cuerpo técnico o entrenadores.

Por ejemplo en la resolución de junio de 1994, con respecto al caso de Adilio Gómez Sobral (entrenador) contra la Asociación Deportiva Limonense; en la que se considera el bajo rendimiento y otras circunstancias pueden incurrir causales justificadas de despido.

Al efecto citamos: "La Sala estima que, el despido de un trabajador deportivo por bajo rendimiento, no debe responder a un criterio subjetivo de una Junta Directiva, sino a una objetivo, es decir, ha de estar fundamentado en circunstancias y en hechos concretos, de los cuales se puede deducir, en forma

---

<sup>319</sup> Sentencia del 26 de julio de 1962; 8 h 45 m; Alcaldía Segunda de Trabajo.



indubitable, que el empleado incurrió en falta grave, respecto de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, de conformidad con el inciso 1), del artículo 81 en relación con el 71, inciso b), ambos del Código de Trabajo.

En el caso subexámine, tal y como se indicó, los deponentes dieron claras y contestes razones objetivas, en cuanto al bajo rendimiento del equipo por la carencia de estrategias que debió dar el actor y a la existencia de roces entre éste y algunos jugadores,... el equipo en ese lapso se ubicó en las últimas posiciones.<sup>320</sup>

Criterios objetivos determinó la Sala en esta ocasión, que tras ocho partidos, el equipo se ubica en las últimas posiciones de la tabla y que la poca intensidad y esmero de Gómez, se ilustró en el hecho de que debió ser sustituido en uno de los juegos porque no se encontraba en condiciones de atender el equipo.

Por otras circunstancias entendió en el mismo, como roces con los jugadores y mala organización, lo que a la postre deparó en malas relaciones laborales.

Similar posición tiene la Sala, con relación a los preparadores físicos (que son parte del cuerpo técnico), al afirmar que es posible encontrar relación laboral en su vínculo contractual, y por ello, sujetar sus controversias en los tribunales de trabajo ordinarios.

Rescatamos de la resolución que trata al respecto lo anterior, en caso del preparador físico Marcelo Emanuel Denegrís contra el Deportivo Saprissa: "... la

---

<sup>320</sup> Resolución N°158 el 23 de junio de 1994, 14 h 10 m, Sala Segunda de la Corte.

parte actora aportó suficiente prueba que debidamente analizada llevó al convencimiento del juzgador de la existencia del contrato laboral durante el lapso de tiempo indicado.”<sup>321</sup>

Se identifican en este caso la situación de Emanuel claramente bajo los siguientes parámetros: fichaje, salario mensual, premios, subordinación a las órdenes del club deportivo y una función particularmente encomendada. Es decir la configuración del contrato de trabajo al existir la prestación personal del servicio, remuneración subordinación, necesarios para configurar la figura.

Generalmente, las relaciones se determinan por tiempo definido, no obstante, tal y como lo afirma el numeral 26 del Código de Trabajo, “si vencido el término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador...”<sup>322</sup> Esto, porque en el caso, de manera unilateral se revoca a Emanuel de sus funciones sin las debidas responsabilidades patronales, alegando el club que el entrenador contratado traía su propio preparador, por lo que se presentaba una “terminación natural” del contrato al no existir una renovación del mismo<sup>323</sup>; la falta de estipulación deportiva especializada no llevó al magistrado a incurrir en el error de la parte recurrente, porque se solucionó el problema básicamente sobre los numerales 26 al 31 del Código de Trabajo, y deja claro que: “...debe quedar claro que con base en los artículos 19, 21, 28, 29, 31, 71 y 81 del Código de

---

<sup>321</sup> Resolución N°136 el 10 de mayo de 1996, 9 h 00 m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>322</sup> Código de Trabajo, artículo 26.

<sup>323</sup> Ver resolución N°136 el 10 de mayo de 1996, 9 h 00 m; Sala Segunda de la Corte.

Trabajo, sólo si el trabajador deja de cumplir con sus deberes y obligaciones puede ser sancionado con el despido sin responsabilidad patronal.<sup>324</sup>

Es el contrato del deportista profesional, según la tesis que sostenemos en este trabajo, y según la corriente jurisprudencial, un contrato laboral, sujeto en lo que respecta, a los Tribunales laborales; esto debe quedar claro, porque la especialidad del mismo y sus correspondientes características, permite la inclusión en lo pertinente, de los órganos deportivos respectivos.<sup>325</sup>

Esta situación la tiene presente la Sala, en cuanto dice: “el contrato deportivo, tiene características particulares, de manera que los jugadores se comprometen a dar un buen rendimiento para el equipo de fútbol y el club les facilita, además del salario, premios y fichaje, la alimentación en los días de entrenamiento, el transporte hacia y desde los centros de juego y los implementos deportivos; como consecuencia de ello, el equipo requiere el mejor desempeño del jugador y éste espera poder brindar sus servicios jugando.”<sup>326</sup>

Al recurrente, Sergio Benavides Sánchez, se le niega el argumento de que el despido se considera sin justa causa cuando están en el tapete argumentos técnico tácticos por parte del director técnico. “Obviamente, unos jugadores tienen la titularidad de los puestos y otros sirven como suplentes, en el esquema táctico que organiza cada entrenador deportivo.”<sup>327</sup>

Además se trata en el caso, que por preocupación e impaciencia del jugador, que considera la Sala es de natural entender, al no estar actuando

---

<sup>324</sup> Resolución N°136 el 10 de mayo de 1996, 9 h 00 m; Sala Segunda de la Corte; ver además el articulado citado del Código de Trabajo.

<sup>325</sup> Al respecto es importante considerar el apartado en este trabajo denominado “Faltas a las Reglas de Juego”

regularmente y con ello lo que significa perder competitividad, fogueo, etc., pretende Benavides llegar a un arreglo con el Deportivo Saprissa, arreglo que se da, y que permitiría a ambas partes mejorar su situación, pues a una parte le convenía para poder fichar otro jugador y a la otra, contar con su ficha para poder contratar con otro club. Dicho finiquito, expresando la real voluntad de las partes, no estando viciadas las voluntades de las partes y resolviéndose satisfactoriamente para ambas partes las pretensiones pecuniarias, goza de total validez, y es reconocido además por la doctrina como rescisión voluntaria, resultante del común acuerdo de las partes<sup>326</sup>, o como la conoce Cabanellas, el mutuo disenso, mecanismo por el cual se dejan sin efecto las obligaciones que las partes han contraído, siempre que no se perjudique a tercero o el orden público<sup>329</sup>. Así lo entiende el magistrado, por lo que reconoce la validez legal del finiquito, y no ve, como lo pretende la parte recurrente, que no se hayan librado las obligaciones del patrono ni que haya existido despido injustificado alguno.<sup>330</sup>

Existen, gracias a la laguna que en la materia hay, cláusulas en los contratos que de pleno son nulas y inaplicables en los términos pretendidos. Este es el caso de Carlos Garro, a quien se le rescindió el contrato sin ninguna responsabilidad por parte del Deportivo Saprissa.

“La cláusula... referida, faculta a la Asociación a rescindir el contrato, sin ninguna responsabilidad de su parte, desinscribir al jugador y proceder a exigirle el

---

<sup>326</sup> Resolución N°375 del 20 de noviembre de 1996, 16 h 00 m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>327</sup> Ibid.

<sup>328</sup> BRENES (Alberto); Tratado de las Obligaciones; Editorial Juriscentro; San José; 1984. Página 198 (Punto 487 bis).

<sup>329</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo); Compendio de Derecho Laboral; Tomo I; Editorial Heliasta SRL; Argentina; 1993. Página 912.

resarcimiento de los respectivos daños y perjuicios, en caso de que el rendimiento deportivo disminuya injustificadamente, en forma tal que llegare a no satisfacer las necesidades del Equipo, todo a juicio exclusivo del director técnico<sup>331</sup>. Aberración tal, imposible de sostener porque la mera invocación del clausulado no implica un despido en los términos pretendidos; debido a que, primeramente, existen medios objetivos al día de hoy, para que con diversas pruebas físicas, técnicas y científicas concluir en una situación concreta real; y segundo, que admitir de plano cláusulas tales implica reconocer como causa de despido el mero y arbitrario criterio subjetivo. Que constriñe a todas luces con la normativa elemental del derecho laboral en su apartado correspondiente a faltas a los deberes y a las obligaciones del trabajador<sup>332</sup>. Todo lo anterior apuntado certeramente por el magistrado en dicha jurisprudencia.

En otra resolución, encontramos como una falta deportiva, no implica que signifique simultáneamente faltas laborales que justifiquen el rompimiento de la relación laboral, para ello, se requiere que se dé la existencia de por ejemplo, incumplimiento de las obligaciones contractuales.

Este es el ejemplo que señala esta sentencia de 1996, en el caso del jugador Marcelo Fabián Bruno contra la Asociación Deportiva Belén, cuando señala que: "Para que una falta de esa naturaleza pueda catalogarse como grave, en el ámbito propio de la relación obrero patronal, es menester que se produzca dentro de ciertas circunstancias de modo, tiempo y lugar, que evidencien, de parte

---

<sup>330</sup> Resolución N°375 del 20 de noviembre de 1996, 16 h 00 m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>331</sup> Resolución N° 221 del 8 de octubre de 1993, 09 h, 00 m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>332</sup> Artículos 19, 21, 28, 29, 31, 71 y 81 del Código de Trabajo.

del trabajador, una intención meridianamente lesiva a los intereses patronales o su sustracción, en forma notable, a las obligaciones contractuales o una actitud de abierta indisciplina que, en sí misma, causa una afectación considerable a las potestades del empleador.”<sup>333</sup>

Esto es lógico, así continúa el criterio de la magistrada, cuando se refiere a el acto “deportivo” por el que se le cuestiona al jugador y dice que “no cabe duda de que ese tipo de acciones, que son altamente criticables y sancionadas, en la mayoría de los casos, en forma rigurosa por las autoridades correspondientes, suceden, a menudo, en el terreno de juego y no pueden dar lugar, en cada hipótesis concreta, al cese justificado del vínculo laboral de su autor, por el solo hecho de haber incurrido en ellas”.<sup>334</sup>

Igualmente continúa siendo la Sala reiterativa al explicar que pese a la carencia de regulación especial en materia de contratos deportivos, “este tipo de convenios, tiene carácter o naturaleza laboral”<sup>335</sup> Y cita algunas sentencias como la 136-96, 221-93, 224-93 y la 158-94 en la resolución del caso del director técnico Ernesto Enrique Mastrangelo contra el Club Deportivo Cartaginés.

Interesante el señalamiento de la Sala, en la que se destaca que el sometimiento de la parte obligada a prestar los servicios, a cumplir con una determinada jornada de entrenamientos, evidencia la naturaleza laboral de la relación, pues lo que hace no es otra cosa que determinar parte de lo que será la jornada laboral habitual.

---

<sup>333</sup> Resolución N°402 del 20 de diciembre de 1996, 10 h 40m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>334</sup> Ibid.

<sup>335</sup> Resolución N° 64 del 10 de abril de 1997, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.

Siendo importante también dejar claro que trátase de una relación laboral que, por su naturaleza generalmente se estipula a tiempo definido<sup>336</sup> o que sea se dé por tiempo indefinido (los plazos que normalmente establece nuestra legislación), lo cierto es que “en ambos casos, deberán cancelarse vacaciones y aguinaldo, pues son derechos indiscutibles e irrenunciables del trabajador.

Sin embargo, las eventuales indemnizaciones difieren. Veamos: en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se podrá ponerle término al contrato, sin causa justa, siempre que se le reconozcan a la contraparte los daños y los perjuicios; y se deberá pagar, además, el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ninguno de los casos esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario (artículo 31 del Código de Trabajo). Otro es el caso de los contratos a plazo indefinido, donde deberá reconocerse, en ese mismo supuesto, el preaviso (artículo 28 ídem) y la cesantía (artículo 29 ídem)”.<sup>337</sup>

Uno de los últimos fallos, lo que parece ratificarnos es que jurisprudencialmente está más que sobreentendido la pertinencia de la jurisdicción laboral; y también la preeminencia de la figura contractual deportiva por especialidad sobre la lectura laboral común. Así, con respecto al caso del jugador Aldrind Vargas contra la Asociación Deportiva Municipal de Pérez Zeledón, dice la magistrada: “...no es cierto que, al calcular los rubros otorgados al actor, se haya preterido el contrato de servicios deportivos aportado. Al contrario, la simple

---

<sup>336</sup> Así el artículo 26, Código de Trabajo.

lectura de su fallo evidencia que fue con base en ese documento que, el a quo, determinó el salario promedio que utilizó para realizar las correspondientes operaciones aritméticas”.<sup>338</sup>

Por último, el fallo correspondiente al caso de Luis Raquel Ledezma contra Liga Deportiva Alajuelense, es el único en lo que respecta a reconocimiento de derechos laborales; punto muy importante máxime en el caso en cuestión.

Al jugador se le reportaba al Instituto Nacional de Seguros un monto muchísimo inferior al real, y con respecto al fichaje, se aludió en su momento que, la estipulación contractual no cubría el fichaje porque se le consideraba como parte de “la producción del jugador” y por ello se regiría entonces en los cánones de la legislación de los derechos de autor. Evidentemente, no es posible ubicar tal rubro en una legislación como la que se aludió; quizás, más propio de derechos de imagen, aunque como reconoce el magistrado en todo caso, es otro concepto, que en todo caso reconoce tales derechos al club y no al jugador. Para lo que nos interesa, la Sala, viene ratificar de igual manera para esta modalidad contractual, tal y como se da en la legislación común; que “...el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino que también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc., por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador, llámese fichaje, premios, comisiones, etc.”<sup>339</sup>

---

<sup>337</sup> Resolución N° 64 del 10 de abril de 1997, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>338</sup> Resolución N° 140 del 28 de mayo de 1999, 10h 10m; Sala Segunda de la Corte.

<sup>339</sup> Resolución N° 224 del 8 de octubre de 1993, 09h 30m; Sala Segunda de la Corte.



Claro entonces lo que comprende la totalidad del salario, la indemnización correspondiente por lesión en este caso, corre hasta el monto reportado a cargo del INS, y de ese tope en adelante, más los intereses si los hubiere corren a cargo de la Institución deportiva.<sup>340</sup> Siendo que, se pretende la universalización de los riesgos de trabajo, éstos siempre han de cubrirse.

## **Capítulo II. Propuesta de los puntos a regular por la legislación costarricense**

Sin pretender formular una lista cerrada de elementos que debería tomar en cuenta la regulación de esta figura contractual; planteamos una síntesis muy general de los aspectos que fueron analizados en el trabajo.

- Con relación al contrato del deportista profesional podemos resumir los siguientes aspectos a considerar:

- **Ubicación jurídica del contrato deportivo:**

La regulación especial que al efecto se creara, más conveniente que la incorporación de esta figura en el Código de Trabajo; cerraría de una vez por todas cualquier mala interpretación en los conflictos deportivo laborales, tanto en su génesis como en su fenecimiento.

---

<sup>340</sup> Resolución N° 224 del 8 de octubre de 1993, 09h 30m; Sala Segunda de la Corte.

Es un contrato con muchas aristas, y por lo personalísimo de las condiciones de cada deportista, provocan condiciones muy particulares que requieren a mi juicio más que un apartado en el Código de Trabajo.

Proponemos lo siguiente:

*Ubicar el contrato deportivo profesional como una figura que en lo estrictamente deportivo goce de autonomía funcional en cuanto directrices y disposiciones emanadas de reglamentaciones deportivas locales y extranjeras de la disciplina que en cuestión se refiere.*

*Y, en todo lo estrictamente laboral, o lo deportivo con repercusiones en la relación laboral, el sometimiento a la regulación deportivo laboral existente y supletoriamente las regulaciones laborales comunes.*

### **¿Qué es el contrato deportivo?**

Definiremos el contrato deportivo como:

*Contrato Deportivo es aquél instrumento jurídico escrito, por medio del cual una parte que funge como patrona, sea esta el club deportivo, entidad deportiva, empresa deportiva o empresario deportivo; y otra parte como trabajadora (el deportista profesional), se vinculan.*

*En este caso, el deportista de manera voluntaria se compromete a practicar regularmente una actividad deportiva, con la dedicación y subordinación necesaria según los criterios e intereses del club deportivo al cual pertenece, a cambio de una retribución económica.*

- **Normativa a aplicar subsidiariamente.**

Como mencionamos en el primer apartado, al ser éste especial del contrato de trabajo común, es evidente la supletoriedad de la normativa laboral común.

Por lo que:

*Diremos que es supletoria el Código de Trabajo, cualquier otra normativa devenida de Tratados o Convenios Internacionales, y por supuesto la Constitución Política.*

- **Fuentes.**

Formulamos que:

*Son fuentes de este contrato la voluntad de las partes, la costumbre, la legislación laboral deportiva especial, regulaciones deportivas en lo pertinente, la legislación laboral común, la legislación civil en lo pertinente, regulaciones internacionales que al respecto existan y la Constitución.*

- **Requisitos de forma.**

Consideramos que:

*El contrato deportivo laboral se expresará siempre por escrito.*

- **Convalidación del contrato.**

Planteamos:

*Deberá necesariamente ser registrado en todos los casos ante el órgano así designado que al efecto sea competente.*

**- Relación con otras figuras contractuales coexistentes.**

En esta relación contractual, surgen otras devenidas no necesariamente de la relación laboral, sugerimos lo siguiente:

*Considérese también la posibilidad de que en torno a la relación laboral base, se formen otras figuras contractuales que pueden o no estar consideradas en el mismo instrumento contractual.*

*Son éstos cuando sean los casos de las cláusulas o contratos según estén o no en instrumento aparte, por concepto de derechos de formación, derechos de promoción y derechos de imagen.*

**- Requerimientos laborales y deportivos.**

Se estipulan en el contrato ciertos requerimientos de orden laboral que a continuación exponemos:

- *Dedicación exclusiva al club deportivo en cuanto a actividad deportiva no excluyente de otras actividades laborales que no menoscaben los intereses de la entidad deportiva.*
- *Voluntario sometimiento a entrenamientos, exámenes, concentraciones, viajes según los intereses del club.*

- *Mantenimiento de las especiales condiciones físicas y técnicas que motivaron su vinculación a tal grado que sea conveniente para mantener los intereses del club.*
- *Expresar una regular actividad y rendimiento conforme a la regularidad e intensidad contra prestada por el club hacia el jugador.*

Se contemplan también, requerimientos de orden deportivo:

- *Corresponde al jugador la practica y respeto con estricto apego a la normativa deportiva que la disciplina deportiva requiera.*

**- Derechos y obligaciones devenidos del contrato.**

Podemos decir que los derechos devenidos de la relación para el jugador son los siguientes que a continuación proponemos:

*El jugador tiene derecho a la ocupación efectiva; a la regularidad en la actividad deportiva física, técnica y táctica; al uso de las instalaciones del club; a la seguridad social; al respeto de sus particulares condiciones técnicas y tácticas y a la remuneración efectiva pactada.*

Son obligaciones del deportista:

*Estricto apego a las disposiciones de entrenadores, preparadores físicos y directivos del club al cual presta sus servicios; respeto a los intereses del club; guarda de una conducta física, moral y ética que en ningún caso menoscabe los intereses del club.*

**- Vías alternativas de resolución de conflictos.**

Proponemos:

*Contemplar facultativo y no obligatorio para las partes cualquier órgano deportivo o jurisdiccional público o privado que pretenda dar fin a cualquier diferencia derivada de la relación laboral deportiva a la que las partes estén sometidas.*

*Siendo en caso de que las partes procedan a agotar la vía administrativa, el órgano competente para agotar ésta, es el Tribunal Administrativo de Conflictos Deportivos adscrito al Instituto Costarricense del Deporte.*

**- Régimen de entrenadores y otros miembros del cuerpo técnico.**

Planteamos lo siguiente:

*Para efectos laborales deportivos, debe considerarse en igual condición que la del deportista profesional, a entrenadores, asistentes técnicos y preparadores físicos.*

**- Régimen de los deportistas extranjeros.**

Sugerimos que:

*El régimen deportivo laboral de los deportistas extranjeros para efectos laborales no tendrá mayor diferencia que el de los nacionales, salvo condiciones de orden numérico impuestas por la legislación laboral nacional primero, y segundo por las disposiciones deportivas emanadas de los órganos deportivos competentes.*

- **Número máximo de jugadores contratados.**

Proponemos que:

*El número máximo de jugadores contratados será el así dispuesto por los órganos deportivos competentes.*

- **Capacidad para contratar.**

Según la normativa laboral y deportiva preexistente se propone:

*La posibilidad de vincularse dentro de un contrato deportivo profesional tiene como condición necesaria la presencia de los padres o encargados cuando se trate de menores los que suscriban un contrato.*

- **Contenido económico.**

El contenido económico del contrato estará constituido por los siguientes montos:

*A efectos de considerar las retribuciones económicas devenidas de la relación laboral deportivo se debe considerar todas las retribuciones patrimoniales pactadas, fichaje, retribuciones por puntos o ascenso en el rendimiento del club o del jugador mismo, cualquier otro estímulo que el deportista reciba, retribuciones por antigüedad y el monto por la explotación de los derechos de imagen personal del deportista.*

**- Régimen de seguridad social.**

Planteamos que:

*Debe incluirse necesariamente un régimen de seguridad social en la relación contractual con apego a las disposiciones comunes.*

- Con relación al club deportivo, en síntesis debemos valorar los siguientes aspectos:

**- A efectos del contrato, ¿cuáles entidades entran a valorarse como patronos?**

Sugerimos valorar que:

*La parte que se considerará como patrona en la relación laboral deportiva será igualmente para efectos de este contrato el club deportivo, la entidad deportiva, la empresa deportiva o el empresario deportivo.*

*A efectos de determinar esta relación, será subsidiariamente responsable el club donde el deportista preste sus servicios; esto aún no siendo dicho club el patrono o parte contratante al momento del nacimiento del contrato deportivo profesional.*

**- Régimen general de los clubes deportivos.**

Proponemos que:

*El régimen establecido en la legislación especial primará independientemente de que se encuentre el club en un régimen de derecho privado o de derecho público.*



- **Derechos y obligaciones contractuales de la entidad deportiva.**

Son derechos del club:

*Disposición laboral deportiva del deportista contratado según el poder de dirección de empresa de que goza, siempre que ello no represente un atropello a los derechos del jugador o un abuso a la facultad del ius variandi; facultad sancionadora en caso de faltas laborales deportivas del deportista.*

Son obligaciones del club:

*Proveer de las especiales condiciones deportivas, tácticas, psíquicas para la práctica deportiva del deportista; realización efectiva de las obligaciones contractuales en tiempo y forma; respeto de las especiales condiciones de cada deportista; respeto de los valores y principios de cada deportista.*

• **Del empresario o agente deportivo, es necesario considerar:**

- **¿Quién es el agente deportivo?**

Diremos entonces que:

*Agente o empresario deportivo físico o jurídico que entra como tercero interviniente en los procesos de formación de los contratos deportivos entre*

*uno o más deportistas y un club, o entre dos clubes a acordar la formación de un contrato. Todo esto a cambio de una remuneración.*

*Estos agentes deportivos deberán necesariamente estar debidamente acreditados como tales antes los órganos deportivos correspondientes.*

**- Régimen Jurídico del agente deportivo.**

Proponemos:

*En cuanto a los aspectos laborales deportivos de los jugadores, directores técnicos o preparadores físicos; toda negociación deberá necesariamente estar al amparo de esta regulación.*

*En cuanto a sus potestades y obligaciones, a esta regulación y a la normativa deportiva especial existente.*

*En cuanto a su acreditación, a lo que dicten los órganos deportivos correspondientes y a la normativa deportiva especial existente.*

*En lo demás, a la legislación común aplicable.*

**- Requisitos del agente o empresario deportivo.**

Debido a las Implicaciones que la actividad de los agentes conlleva, nos parece que la regulación que realiza la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación) y sus requerimientos respecto de las pólizas y licencias se presenta en dirección atinada. Por lo que sugerimos que:

*Es requisito indispensable para ejercer la actividad en el territorio nacional y/o con respecto de jugadores nacionales contar con la acreditación FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación).*

*Para lo no regulado por el ente rector del fútbol al respecto, se aplicará la normativa deportiva emanada de los órganos deportivos nacionales o internacionales competentes; y en lo aplicable la normativa nacional común.*

**- ¿Cuáles son sus atribuciones?**

Planteamos que:

*Las atribuciones del agente o empresario deportivo son las de ejercer la representación o intermediación de uno o más deportistas, entrenadores o preparadores físicos en la celebración de contratos deportivos.*

- Con respecto al deportista profesional valoramos los siguientes aspectos:

**- ¿Quién es el deportista profesional?**

Diremos que:

*Deportista profesional es aquél que se dedica de manera voluntaria y regular a la práctica de una disciplina deportiva; sometiéndose, mediante la formulación de un contrato deportivo profesional, en dependencia y subordinación a los intereses y necesidades de un club deportivo que es su patrono.*

*Todo esto, siempre que dicha actividad se realice a cambio de una efectiva remuneración económica.*

- **¿Quién es el deportista aficionado?**

Lo definimos como:

*Aficionado es aquel deportista que se dedica a la practica deportiva en una disciplina dada, sin mayor retribución económica, siendo entonces preponderante la motivación deportiva del atleta.*

*Por participar de la actividad técnica, táctica y física, de preparación y asistencia médica, y de uso de instalaciones deportivas que también realizan otros deportistas profesionales o no, compañeros de club o no, no pierde el deportista aficionado ésta calidad.*

- **Régimen Jurídico del deportista profesional.**

Proponemos:

*En lo estrictamente deportivo y de competición, el deportista queda obligado a lo que la reglamentación de la disciplina y las disposiciones de los órganos deportivos nacionales e internacionales competentes.*

*En lo laboral deportivo a la regulación especial, y supletoriamente la legislación laboral común.*

- **Regulación de las relaciones o situaciones mixtas (sea esto entre profesionales y no profesionales y/o con respecto a aficionados que gozan de algunos beneficios de los profesionales.**

Formulamos que:

*No interfiere en uno y otro vinculo, la participación de deportistas profesionales y aficionados a las órdenes de un mismo club deportivo.*

- **Participación del deportista en otros clubes o filiales del club contratante.**

Planteamos lo siguiente:

*Se permite la participación del deportista profesional en otros clubes o filiales del club o entidad deportiva contratante, en la misma u otras categorías, siempre que así haya sido pactado y plasmado en el contrato por las partes; todo, siempre y cuando se mantengan las mismas condiciones del contrato inicial.*

*A falta de tal disposición, quedará la posibilidad sujeta a la voluntad del deportista.*

- Algunos aspectos más específicos como los referentes a las características del contrato:

- **Modalidades permitidas.**

Planteamos que:

*En ninguno de los casos la relación laboral deportiva podrá plantearse como indefinida; siendo que se permite formular contratos por tiempo determinado.*

*Esta relación determinada en el tiempo, podrá ser por tiempo cierto o por un número de actuaciones expresamente determinadas o determinables.*

**- Dedicación a la práctica del deporte.**

Proponemos que:

*Es deber de la parte trabajadora, dedicarse en cuanto a lo deportivo laboral, de manera tal que el esfuerzo y la prestancia se acerquen cuanto sea posible al rendimiento máximo de trabajo.*

*Esta dedicación no implica que el trabajador deportivo no pueda realizar otras actividades remuneradas o no, pero esto estará sujeto a que el rendimiento deportivo no se menoscabe.*

**- Voluntariedad.**

Formulamos que:

*Igualmente como se debe estar en un voluntario acuerdo de las partes para la formulación del contrato; la prestación del trabajo deportivo será voluntaria, nunca forzosa.*

**- Regularidad.**

En este caso, el aspecto va en dos sentidos, proponemos lo siguiente:

*Primero, el club necesita para la consecución de sus fines deportivos y económicos, la regular practica deportiva por parte del deportista en todas las actividades encaminadas a dicho fin.*

*Segundo, la regularidad implica también, un acceso permanente y continuo de la entidad o club deportivo a las actividades e instalaciones necesarias y planteadas para mantener la excelencia laboral deportiva de los atletas.*

**- Dependencia o subordinación.**

Presentamos lo siguiente:

*Siendo la relación laboral, el trabajador esta subordinado o depende de las instrucciones del club o entidad deportiva, por tanto, la relación marcha en obediencia a las órdenes de éste.*

*Esta subordinación se da en el caso del deportista, con relación a las instrucciones de los miembros del cuerpo técnico, y directivos del club. En el caso de miembros del cuerpo técnico, respecto de directivos del club.*

*Esta línea jerárquica es la que le concede al patrono la facultad de mando, dirección, fiscalización y régimen disciplinario sobre sus trabajadores deportivos.*

- **Ajenidad.**

Planteamos que:

*El trabajo que realiza el deportista profesional se entiende siempre por cuenta ajena, por lo que su trabajo no genera mayor participación que la remuneración y otros rubros contractualmente pactados; en ningún caso sobre los dividendos o beneficios del club o entidad deportiva.*

- **Remuneración.**

Exponemos lo siguiente:

*Se considerará como remuneración todas las prestaciones patrimoniales que la entidad empleadora realice a favor del deportista producto del ejercicio de su actividad laboral deportiva.*

*Se tomarán como remuneración, hayan o no sido estipuladas inicialmente: la prima o fichaje de contratación, la prima por partido, el sueldo mensual, pagos extraordinarios, el plus por antigüedad, y el rubro por concepto de la explotación de los derechos de imagen del deportista.*

- **Otras prestaciones.**

Al respecto proponemos que:

*Podrán pactarse entre las partes, así como el club tendrá la facultad de estipular todo aquello que vaya en beneficio de los intereses deportivos y económicos; siempre que no menoscabe los intereses del deportista*



*inicialmente pactados, y que ello no contraría las disposiciones jurídicas y deportivas existentes.*

- Incluimos en el análisis otras particularidades jurídicas que es necesario valorar en este contrato:

- **El período de prueba.**

*Es perfectamente válido la estipulación de un período de prueba previo a la formalización del contrato deportivo profesional.*

*Este período no pasará de veintiún días naturales, y quedará extinguido si el deportista participa con el equipo en alguna competición oficial, obligando al club a formalizar el contrato.*

*Si la temporada oficial ya ha iniciado, el período de prueba se reduce a la quince días naturales.*

*Durante el período de prueba, el jugador tendrá los mismos derechos y obligaciones como si fuera parte de la planilla del club.*

- **El precontrato.**

Sobre esto planteamos que:

*El precontrato es una figura que puede configurarse como una proyección a futuro en la que las partes preparan los lineamientos de la futura relación laboral; el cual se perfeccionará a la hora de elaborar el contrato definitivo.*

*El incumplimiento de lo estipulado en el precontrato, genera responsabilidades para la parte que incumpla, sea que la indemnización haya sido estipulada o no.*

**- La jornada de trabajo.**

Al respecto sugerimos lo siguiente:

*La jornada de trabajo se compone de la participación deportiva ante el público, entrenamientos sean estos técnicos, tácticos o físicos, exámenes y tratamientos clínicos.*

*En todo caso, el promedio del tiempo acumulado por las actividades no superará nunca las ocho horas diarias.*

**- Los días libres, los días de descanso y los días feriados.**

Proponemos que:

*Se reconocen al deportista un día de descanso semanal y los feriados de ley, pero si estos coinciden con el día de competición oficial o de presentación ante el público entonces se transfiere al primer día posterior posible.*

- **Las vacaciones.**

Planteamos:

*Se prevé vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales, que podrán fraccionarse según las necesidades y requerimientos del club, previo acuerdo de las partes.*

- **El poder de dirección del empresario.**

Sugerimos que:

*Se reconoce al club empleador, la organización empresarial según sus intereses deportivos y económicos; por lo que la ordenación del trabajo en ninguno de los casos queda sobre la responsabilidad de los deportistas.*

*De este factor resulta el poder que tiene el club o entidad empleadora no sólo para emanar órdenes sino de poseer una potestad reglamentaria y sancionadora interna; todo lo anterior dentro de los límites y el respeto de las especiales condiciones de trabajo pactadas, la legislación deportiva y jurídica existente y el ius variandi.*

- **El poder disciplinario de la entidad deportiva.**

Proponemos que:

*Se le permite al club o entidad deportiva imponer al trabajador por la comisión de infracciones disciplinarias las siguientes sanciones según la falta cometida, tal y como previo se ha estipulado por los reglamentos internos del club en el orden ascendente:*

- a) *Llamadas verbales de atención.*
- b) *Llamadas de atención por escrito.*
- c) *Multas. Nunca podrán establecerse multas que menoscaben el ingreso del trabajador deportivo por debajo del salario mínimo vigente.*
- d) *Sanciones económicas. Este tipo de sanción resultará inaplicable cuando la sanción tenga como causal el bajo rendimiento. La sanción económica podrá ser hasta un monto que no afecte el salario mínimo de ley.*
- e) *Suspensiones de trabajo sin goce de salario.*
- f) *Despido con justa causa.*

### **Régimen de las cláusulas de rescisión.**

En este caso planteamos que:

*La cláusula de rescisión es un monto que se fija anticipadamente en el caso de que una de las partes decida poner fin a la relación contractual de manera anticipada.*

*Este derecho se adquiere con el sólo hecho de nacer la relación, por lo que en nada se menoscaba por no haber sido estipulado en el contrato. Sin embargo, en caso de no haber estado pactado, la parte afectada tiene el derecho de exigir el cumplimiento de sus pretensiones hasta tanto el asunto no se dilucide en los tribunales correspondientes.*

*Este monto sin embargo, quedará sujeto a variaciones sustanciales en caso de que exista cumplimiento parcial de la otra parte, la motivación del rompimiento de la relación, razonabilidad y equidad en el cálculo de la misma.*

*Esta cláusula puede fijarse también en los casos de que el deportista haya sido cedido a otro club en un contrato de préstamo temporal.*

**- Las partes en el régimen compensatorio.**

Exponemos aquí:

*En el caso de las cláusulas de rescisión, podrán fijarse estas tanto a favor del club o entidad deportiva para el caso de que el rompimiento lo motive la parte trabajadora; caso contrario, a favor del deportista profesional*

*Podrá estipularse también, variaciones de la misma, para el caso de que ambas partes deban ceder o acceder en sus pretensiones cuando circunstancias especiales así lo motiven.*

**- La renovación del contrato.**

Proponemos lo siguiente:

*En caso de que el lapso pactado por las partes culmine, en ausencia de voluntad de partes, la relación laboral se da por concluida. Existiendo acuerdo de partes, el contrato podrá extenderse en el tiempo, tantas veces*

*como las partes lo tengan a bien, pero en períodos iguales o inferiores a los pactados inicialmente.*

**- La prórroga automática.**

Proponemos que:

*Como la contratación de los deportistas se da siempre por tiempo determinado, y que además esta figura debe ser realizada por escrito y debe ser inscrita; finalizado el contrato se da por finalizada la relación.*

*Pero, se entenderá prorrogado automáticamente únicamente en beneficio del deportista, cuando finalizada la relación las circunstancias determinen la intención del club de contar nuevamente con los servicios del deportista.*

**- La transferencia.**

Planteamos que:

*La transferencia se define como la operación en la cual un jugador afiliado a una institución obtiene un cambio de filiación contractual deportiva.*

*En este caso el deportista tiene plena libertad contractual de filiación, salvo que mantenga pendiente su obligación de prestar los servicios profesionales deportivos con la presente entidad deportiva; siendo así, cabrá el derecho a favor del club o entidad afectada, de un monto compensatorio.*

*Para fijar el monto se valorarán los criterios de la edad del jugador, su participación con las selecciones nacionales, y la remuneración económica que venía percibiendo. Además del monto por concepto de los derechos de formación y promoción respectivos en los casos que puedan cobrarse estos rubros.*

*Este monto no será excluyente del monto por concepto de la rescisión contractual, siempre que la transferencia la realice el jugador de una institución a otra, no habiendo terminado la temporada de competición oficial y/o demás compromisos de competición oficiales del club precedente.*

**- La cedencia del deportista.**

Lo planteamos como:

*La cedencia temporal del deportista a otro club o entidad deportiva se da siempre que haya acuerdo entre las partes contratantes, sea por escrito, sea por la práctica de la misma actividad, en los términos de la relación anterior, y sea en condiciones económicas iguales o mejores a las anteriores.*

*Será obligatoria a favor de los intereses del deportista, siempre que a lo largo de una temporada, el club contratante no haya utilizado los servicios del deportista en competición oficial con la regularidad requerida para que éste mantenga sus especiales condiciones profesionales; esto según criterio de los órganos deportivos correspondientes.*

*La cedencia nunca podrá estipularse por un lapso mayor al tiempo que queda vigente de la relación primaria del deportista.*

**- La cláusula de opción.**

Proponemos que:

*Las partes podrán estipular en la relación contractual, la cláusula de opción, que brinda la posibilidad al club contratante, de tener la prioridad en futuras negociaciones contractuales, una vez finalizado el tiempo determinado.*

*Deberá plantearse esta intención a los jugadores antes de finalizar la temporada oficial, y en iguales condiciones debe ser la respuesta.*

*El incumplimiento de esta prioridad, le da la posibilidad al club, de ejercer en su favor la obligación estipulada.*

**- Causales de suspensión del contrato de trabajo.**

Sugerimos lo siguiente:

*Se da la suspensión cuando por alguna circunstancia no se puede desarrollar la actividad, transcurrida tal, se reanudan los efectos del contrato.*

*Son causales:*

*a) La fuerza mayor o el caso fortuito.*

*b) La prisión preventiva del trabajador.*



- c) *La enfermedad del trabajador; teniendo como límite la duración misma del contrato según los intereses del club.*
- d) *En el caso de entrenadores y preparadores físicos, la ausencia temporal en caso de especialización en los servicios que están brindando a la institución.*

**- Causales de extinción del contrato de trabajo.**

Proponemos que:

*Las causales de extinción de la relación contractual serán, sin perjuicio de las respectivas obligaciones cuando correspondan:*

- a) *El mutuo acuerdo.*
- b) *Por expiración del tiempo convenido.*
- c) *Por el total cumplimiento del contrato.*
- d) *Por muerte o lesión que produzca incapacidad total*
- e) *Por disolución o liquidación del club o entidad deportiva.*
- f) *Por crisis económica del club que justifique la reestructuración de la planilla, u otra crisis que produzca la imposibilidad de desarrollar la actividad deportiva.*
- g) *Por las causas estipuladas en el contrato.*
- h) *Por despido del deportista.*
- i) *Por voluntad del deportista.*

- Existen otras particularidades que corresponden a aspectos deportivos que también deben considerarse:

- **Obligaciones meramente deportivas del jugador.**

Planteamos que:

*Son obligaciones para el trabajador en el plano de lo deportivo:*

- a) Conservar óptima condición física.*
- b) Mantener adecuadas prácticas de higiene y seguridad.*
- c) Entrenar según las indicaciones y requerimientos del club.*
- d) Competir según los requerimientos del club.*
- e) Obedecer las indicaciones técnicas, tácticas y administrativas del club.*

- **Otras obligaciones (morales, éticas, etc.).**

Sugerimos lo siguiente:

*Debido a los intereses del club y la labor colectiva que realizan los deportistas; es obligación del trabajador deportivo guardar un deber moral y ético acorde con las necesidades deportivas y económicas de la entidad contratante.*

- **Faltas a las reglas de juego.**

Formulamos que:

*Es obligación del deportista obedecer fielmente las reglas de juego de la disciplina en la que va a participar.*

*La falta a la reglamentación deportiva respectiva no generará consecuencias contractuales.*

**- Implicaciones contractuales de faltas deportivas.**

Planteamos que:

*Únicamente generaran responsabilidades contractuales las faltas a reglas de juego por parte del deportista, en aquellos casos en los que se desprenda de la conducta del deportista una actuación clara y abiertamente antideportiva y fuera del espíritu de juego; y que además ello ocasione un grave perjuicio para los intereses deportivos y económicos del club.*

• Otros aspectos conexos que pueden ser incluidos en la regulación:

**- Los derechos de formación.**

Proponemos al respecto que:

*Comprenden los derechos de formación la justa retribución a la inversión hecha por el club o entidad deportiva correspondiente por haber proveído al deportista de los medios humanos, técnicos y del equipamiento requerido al deportista desde que éste se vincula a las ligas menores del club y hasta que éste cumple los dieciocho años.*

*Estos devienen igualmente si a mediado o no contrato por escrito para tal efecto entre el club y el deportista.*

*Para el cálculo de este rubro, el órgano deportivo competente utilizará un criterio definido para cada uno de los puntos en consideración, dándole un ponderaje que en su sumatoria total equivaldrá a un monto anteriormente estipulado.*

**- Los derechos de Imagen del deportista.**

Planteamos que:

*Tiene el deportista el derecho a cobrar una compensación económica como producto por la participación de los beneficios que obtiene el club por la explotación comercial de la imagen del deportista.*

*Estos montos tienen estricta relación con la remuneración económica que el deportista va a percibir con el club.*

**- Los derechos de Imagen colectivos o del club deportivo.**

Formulamos lo siguiente:

*No tendrá el deportista, participación alguna sobre la explotación de la imagen colectiva del club; estos corresponderán por entero al club o entidad deportiva*

**- Los derechos de promoción.**

Proponemos que:

*Se permite el cobro de un rubro correspondiente a los derechos de promoción; éstos se dan en virtud de la cotización o valorización que se da*

*en el medio deportivo a un jugador por ingresar en la nómina y participar en competiciones oficiales en un equipo o club dado.*

*Este monto será estrictamente proporcionado con los ingresos que reciba el deportista.*

### **Capítulo III. Consideraciones finales**

Siendo que, las particularidades de la relación surgida entre el deportista y su patrono (en estricto sensu laboral), es evidente que su regulación por su especialidad debe ser contenida en otro cuerpo normativo, ya que además de resultar atípico para el manto laboral común, no agota las aristas de esta singular figura jurídica.

El hecho de dejar su análisis a la doctrina (valga decir poco escuetamente trabajada en nuestro país) y a la jurisprudencia, que a pesar de haberle acogido satisfactoriamente, no responden a las necesidades impetuosas y dinámicas que necesita esta cada vez menos poco común relación contractual laboral.

Pese a estar harto trabajada la cuestión en Europa, aún el asunto presenta la posibilidad de afinar más las conclusiones, así como es posible encontrar sectores vírgenes para su análisis.

La conocida sentencia del futbolista belga Jean-Marc Bosman, abrió las puertas para derribar muchos paradigmas, el más importante quizás, romper la ciega pleitesía a las instituciones futbolísticas internacionales, rompió con la famosa "ley del silencio" imperante en el reino institucional del fútbol<sup>341</sup>; una lalca

---

<sup>341</sup> Regla que se desprende del artículo 59 de los Estatutos de la FIFA, del 9 de julio de 1999.

obligación de todos los actores en este trabajo analizados, de acudir a las estructuras deportivas al efecto creadas, únicamente<sup>342</sup>. Además, de dejar completamente claro, que sus efectos se extienden para todo el mundo deportivo internacional (ojalá más allá de la Comunidad Económica Europea), como es el caso de balonmano, hockey, balonvolea, ajedrez, etc).

Muchos sufrieron esta cerrada visión, nos cita el licenciado Acuña el caso que aconteció de Edwin Barley, quien tras llevar a los tribunales un diferendo económico que tenía con el Deportivo Saprissa, fue sancionado por la FIFA de por vida.<sup>343</sup>

"Hoy, más que nunca debe entenderse el fútbol profesional, como un negocio y por lo tanto los futbolistas deben ser equiparados a los trabajadores por cuenta ajena, con sus mismos derechos y obligaciones".<sup>344</sup>

---

<sup>342</sup> Ver el estudio de Castro Méndez con relación a la vía resolutoria deportiva y la pretensión de la FIFA de prohibir el agotamiento de los conflictos en las vías laborales comunes de cada nación. CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica; 1991.

<sup>343</sup> Licenciado Armando Acuña Delgado; el martes 23 de abril del 2002; en su oficina en Radio Rica a las 4:30pm.

<sup>344</sup> MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>

## **Conclusiones**

El trabajo arroja las siguientes conclusiones: la figura del contrato deportivo profesional para el caso del fútbol, es una figura sumamente compleja en la que intervienen aspectos deportivos y legales en los que a su vez se subdividen en elementos de derecho laboral, derecho civil, derecho comercial, etc. todos relacionados entre sí.

Se demuestra la indefensión y la falta de un adecuado tratamiento del tema, debido a la falta de regulación especial; la cual se propone en el trabajo. Es una relación laboral sí, pero especial, por tanto requiere otra consideración.

El análisis de la doctrina concluye la falta de documentos serios por parte de los juristas nacionales que han realizado un aporte insignificante a la discusión, pese a que el corte jurisprudencial sí está acorde con la desarrollada doctrina y jurisprudencia europea, que ha venido desarrollando normativa especial muy depurada.

Por último, se rescata que tanto en el ámbito nacional como internacional, el tratamiento del contrato de trabajo del deportista profesional, evoluciona a partir de las relaciones laborales encontradas en el fútbol. Pese, a que en el mundo encontramos una serie de disciplinas que cuentan con este tipo de relaciones.



## **Anexo. Modelos y borradores de Contrato**

A continuación presentaremos unos borradores de contratos y modelos que hemos recogido a lo largo de la investigación.

Esto podrá ubicar al lector en la manera en cómo se elabora formalmente el vínculo laboral.

### **Anexo 1. Entre el jugador y el club o empresa deportiva**

Valga decir que la generalidad en el vulgo deportivo es remitirse al concepto del contrato de deportista profesional cuando nos referimos a este contrato atípico. Pero, resulta redundante aclarar que en todos los casos hablamos de una figura que es común a otras personas involucradas en la actividad deportiva, incluimos entonces a jugadores, entrenadores y asistentes del cuerpo técnico como en su momento se ha esbozado.

Ello nos lleva a indicar, que en lo aplicable los modelos contractuales orientan las relaciones entre los sujetos supra mencionados en lo que sea vinculante.

## **1. 1. Modelo español**

En el caso del Real Decreto 1006/1985, nos dice que los contenidos mínimos serán:

*Primero*, la identificación de las partes.

*Segundo*, el objeto del contrato.

*Tercero*, la retribución acordada, con expresión de los distintos conceptos, y en su caso de las correspondientes cláusulas de revisión y de los días, plazos y lugar en que dichas cantidades deben ser pagadas.

*Cuarto*, la duración del contrato.

De la doctrina española<sup>345</sup> tomamos el siguiente borrador, que podemos observar, incluye de una vez en su encabezado, una fórmula para solicitar su inscripción:

En..... a..... de..... de 200....., los abajo firmantes..... obrando éste en nombre y representación

del..... (Club), por una parte, y por la otra.....  
de....., quien suscribe en esta fecha demanda la inscripción.....  
como jugador del citado club, se conviene lo siguiente:

**PRIMERO.-** El jugador se obliga a jugar por el Club de un modo eficaz y en la mejor forma que pueda exigirse a su habilidad y condiciones físicas; a asistir al campo de juego del Club o a cualquier otro lugar que éste o quien obre en su representación le indique, con objeto de actuar en partidos o entrenamientos; a efectuar cuanto sea necesario para hallarse en las mejores condiciones físicas y de juego posibles en todo momento; a cuidar de todo lo que personalmente le corresponda realizar con referencia a su adecuado régimen de vida, y a cumplir, a tal fin, cuantas instrucciones le comuniquen el Club, sus directivos, el entrenador o persona delegada de aquél.

**SEGUNDO.-** El jugador se compromete a observar en el campo las Reglas del Juego y a cumplir, en todo lo que le afecten, las disposiciones de la Real Federación Española de Fútbol, a cuya disciplina queda sometido como militante de la misma, aceptando sus reglamentos, normas y disposiciones; y como jugador federado, se obliga asimismo a no formar parte de asociación o entidad de clase alguna opuesta a la autoridad deportiva y a la disciplina federativa o de su Club, bajo pena de inhabilitación, con suspensión del contrato y prohibición de inscribirse de nuevo como jugador federado por término de dos a cinco años.

---

<sup>345</sup> CABRERA BAZÁN (José); El Contrato de Trabajo Deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid; 1961. Páginas 357 a 359.

**TERCERO.-** Este contrato podrá ser rescindido a petición de cualquiera de las partes por incumplimiento de las obligaciones que recíprocamente adquiere la otra previo cumplimiento de los requisitos y trámites establecidos por la Real Federación Española de Fútbol, subsiguiente acuerdo de la Regional respectiva, sin perjuicio del derecho de apelación que la parte no conforme con la resolución pueda ejercitar ante los órganos deportivos superiores y competentes.

También podrá darse este contrato por terminado si así se acuerda entre ambas partes, siendo necesario para que ello produzca efecto en cuanto a que el jugador pueda comprometerse e inscribirse por nuevo Club, que se envíe a la Real Federación Española por conducto de la Regional respectiva, copia del documento en que se convenga la terminación, firmado por los dos contratantes.

**CUARTO.-** Las faltas de disciplina o de mala conducta, en que incurra el jugador, podrán ser castigadas por el Club con suspensión o con multas; pero el término de tales suspensiones no podrá exceder de quince días, ni las multas ser superiores a la compensación fija correspondiente a dicho término.

En caso de faltas graves de disciplina o de mala conducta, el Club podrá pedir la suspensión del contrato ante la Regional respectiva, y ésta, previa información en la que será oído el jugador, formulará propuesta de resolución a la Real Federación Española de Fútbol, la cual acordará en definitiva, fijando el término de la suspensión, sin perjuicio de reservar al Club los derechos sobre el jugador una vez que la sanción haya sido cumplida.

**QUINTO.-** Las dos partes se someten a la decisión de los organismos deportivos a cuya disciplina están sujetas, para que resuelvan extrajudicialmente

cuantas cuestiones puedan derivarse del incumplimiento e interpretación de este contrato, aceptando las resoluciones definitivas de dichos organismos como sentencias firmes, con renuncia expresa a la jurisdicción de toda otra autoridad o tribunal y cualquier otro derecho o procedimiento que no sean los establecidos en los Reglamentos de la Real Federación Española de Fútbol.

**SSEXTO.-** El presente contrato, que empezará a regir en el momento que se formalice la inscripción del jugador a favor del citado Club por la Real Federación Española de Fútbol, quedará suspendido cuando por ésta se declare suspendida la temporada oficial de juego y cuando lo esté el jugador en virtud de sanción disciplinaria impuesta por el Club o por acuerdo de organismos competentes a causa de Incumplimiento de sus obligaciones por parte del jugador. En estos casos, el pago de las cantidades estipuladas en la cláusula siguiente quedará también suspendido.

**SEPTIMO.-** En concepto de compensación por toda clase de perjuicios que el jugador pueda sufrir en su actividad personal, por el tiempo que emplee en viajes, entrenamientos, y en recompensa de la exacta observación de las condiciones de este contrato, el citado Club abonará al jugador la suma mensual fija de..... pesetas durante los meses de temporada oficial y de..... pesetas durante los meses de..... (receso).

En concepto de premios y estímulos eventuales y supletorios, el Club se compromete a abonar también al jugador por cada vez que forme parte del primer equipo en un partido de competición oficial:

a) Por partido ganado en campo propio..... pesetas;

- b) Por partido empatado en campo propio..... pesetas;
- c) Por ser uno los jugadores que haya actuado en mayor número de partidos de una competición oficial, cuando el club gane..... pesetas.

**OCTAVO.-** Este contrato se establece por tiempo..... .

**NOVENO.-** Como condiciones especiales de este contrato se establecen las siguientes.....

.....  
(Duración y expiración del contrato; la forma y plazos en los que el club se compromete a abonar al jugador la suma que se conceda a título de beneficio; los aumentos para otros períodos; cualquier otra compensación extraordinaria).

Y para que conste, lo firman en la fecha y lugar al principio expresados, y en presencia del testigo..... de profesión..... y con domicilio en..... .

## **1. 2. Modelo portugués**

La legislación portuguesa exige que el documento sea elaborado por escrito, y por duplicado, para que cada una de las partes tenga un ejemplar.

*Primero*, deben estar identificadas las partes. Para el caso del deportista, se debe indicar la nacionalidad del mismo y su fecha de nacimiento.

*Segundo*, debe especificarse la actividad deportiva que el deportista se obliga a prestar; se incluyen no sólo la competencia, sino que los entrenamientos, concentraciones, viajes, etc.

*Tercero*, el monto de la retribución económica que ha de percibir el deportista, así como otros beneficios patrimoniales. Cuando la retribución va a ser parte cierta y otra parte variable (premios por ejemplo), en el contrato deberá constar cuanto es la parte cierta, y la manera o criterios para determinar la parte indeterminada o variable.

*Cuarto*, la fecha en que el contrato empieza a producir sus efectos.

*Quinto*, el término de vigencia del contrato.

*Sexto*, la fecha en que se celebró el contrato.<sup>346</sup>

---

<sup>346</sup> Ley N°28/98, de 26 de junio; artículo 5 y siguientes; Portugal. La traducción al español es del autor.

## **1. 3. Modelos costarricenses**

### **1. 3 A. Entre jugador y club deportivo**

En el "Compendio de Legislación Deportiva" del señor Hermes Navarro, encontramos un borrador de contrato de servicios entre jugador profesional y el club. El siguiente es el borrador<sup>347</sup>:

Entre nosotros (nombre del club), cédula jurídica número..., con domicilio en... representada en este acto por (persona que representa el club), personería visible en el Registro de Asociaciones Deportivas de la Dirección General de Deportes, al expediente número..., en adelante denominada EL CLUB, y (nombre y calidades del jugador) en adelante denominado EL JUGADOR, hemos convenido en celebrar el presente CONTRATO DEPORTIVO, que se registrá por las leyes vigentes en la materia y por las siguientes cláusulas:

*Primera:* DE LOS SERVICIOS: El Jugador se compromete a prestar sus servicios al Club, por el término de... Los servicios prestados serán revisados por la Junta Directiva del Club cada año tomando en cuenta el rendimiento demostrado por el jugador. Transcurrido el término del presente contrato y si el mismo no se prorrogara por acuerdo de ambas partes, el Club desinscribirá

---

<sup>347</sup> NAVARRO del VALLE (Hermes); Compendio de Legislación Deportiva. Fútbol: normas que rigen el fútbol, incluye todas las normas de fútbol de la FIFA, CONCACAF, UNCAF, FEDEFUTBOL e ICODER; IJSA; San José; 2000. Páginas 645 a 647.



inmediatamente al Jugador ante la Federación Costarricense de Fútbol (en adelante LA FEDERACIÓN).

*Segunda:* DEL PAGO: El Club reconocerá al jugador un ingreso mensual de...

*Tercera:* DE LAS OBLIGACIONES DEL JUGADOR: El Jugador queda obligado, salvo motivo de fuerza mayor o caso fortuito debidamente probado, a asistir a todos los compromisos, entrenamientos, o actividades que el Director Técnico o la Junta Directiva del Club señale, así como todos los partidos oficiales o amistosos que el Club se ha comprometido a jugar tanto en el país como fuera de él. Asimismo, el Jugador está obligado a usar los logotipos de los patrocinadores oficiales del Club, en partidos oficiales y amistosos y en aquellas actividades que el Club lo ordene. El Jugador se compromete a no utilizar ningún otro logotipo de cualquier patrocinador en partidos oficiales y amistosos y en las actividades del Club, que no sean aquellos dispuestos por el Club.

*Cuarta:* DE LA NATURALEZA: El presente contrato será el único documento oficial aceptado por ambas partes y el mismo registrará las relaciones entre el Club y el Jugador. Por ello ambas partes aceptan las normas establecidas por la Federación Internacional de Fútbol Asociado (FIFA), para someterse a las regulaciones sobre diferendos que puedan surgir de este Contrato Deportivo y quedan obligados a utilizar solamente las instancias que la Federación a instaurado para esos fines.

*Quinta:* DE LA RESPONSABILIDAD Y CONDUCTA DEL JUGADOR: El Jugador se compromete a asumir la responsabilidad en forma exclusiva por los

servicios que como tal brinda. Además se compromete a adecuar su comportamiento de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. El Jugador queda sujeto a las medidas disciplinarias acordadas por la Junta Directiva o la Dirección Técnica, tanto de carácter económico como de otra índole y se obliga a observar las más estrictas reglas de buena conducta y disciplina ante la Junta Directiva, el cuerpo técnico, los funcionarios administrativos de la Institución, público en general, árbitros, compañeros de equipo y jugadores de equipos rivales. Queda entendido por ambas partes que el Reglamento Disciplinario del Club forma parte íntegra de éste contrato.

Si el Jugador sufriera alguna lesión física producida en actividades fuera de las propias de su actividad deportiva que le imposibilite temporal o permanentemente a continuar jugando con el Club, será causa suficiente para tener por rescindido el presente contrato, sin ninguna responsabilidad para el Club.

**Sexta:** DE LAS OBLIGACIONES DEL CLUB: El Club asumirá la responsabilidad de atención médica y hospitalaria si el Jugador sufriera lesiones en traslados ordenados por el Club para entrenamientos o juegos, así como durante la celebración de estos. Además, se compromete a suministrar asistencia médica total al jugador, proporcionarle todas las medicinas necesarias para su recuperación, siempre que sean estas para atender lesiones derivadas de la práctica del fútbol. Para ello, el Jugador queda obligado a seguir los tratamientos que los médicos al servicio del Club le dictaminen, considerándose el incumplimiento de lo anterior como causa de rescisión del presente contrato. Por

último el Club se obliga a suministrar al Jugador todos los uniformes e implementos deportivos necesarios para los partidos oficiales y amistosos, así como para las sesiones de entrenamiento.

**Séptima:** DE LA RESCISIÓN: Lo pactado aquí entre las partes no podrá sufrir alteraciones de ninguna índole. En caso contrario la parte afectada podrá dar por rescindido el presente contrato, obligándose las partes a retribuirse recíprocamente las obligaciones económicas o profesionales que se haya dejado de cumplir. En caso de que se presente una opción para una contratación para el Jugador fuera del país, el Club de acuerdo a sus posibilidades y compromisos, dará permiso al Jugador para que el mismo realice pruebas físicas y técnicas necesarias, y si de éstas se deriva la posibilidad de una contratación, se deberá negociar entre las partes para buscar un convenio satisfactorio para ambas.

**Octava:** DE LA PRÓRROGA: El presente contrato podrá ser prorrogado a su vencimiento, si las partes así lo disponen. Para ello deberán firmar el convenio respectivo como requisito indispensable. El Jugador acepta expresamente brindar la primera opción al Club a efectos de la renovación del presente contrato. En caso de no llegar a un acuerdo de renovación de contrato, el Jugador se compromete a informar a la Junta Directiva del Club los clubes con quienes está estableciendo negociaciones de contratación, tanto el Club como el Jugador se comprometen a mantener dicha información en confidencialidad.

**Novena:** DE LAS DISPOSICIONES FINALES: El presente contrato deportivo queda sujeto a la valoración médica que el Jugador deberá realizar ante los médicos del Club, incluyendo nombres de médicos de cabecera. Si se

dictaminase algún impedimento físico o lesión que le imposibilite a incorporarse al Club de inmediato, será causa suficiente para tener por rescindido el presente contrato, sin ninguna responsabilidad para el Club.

En fe de lo anterior firmamos por duplicado, dando por conocidas y aceptadas las condiciones anteriores, quedando la original en poder del Club, en San José, Costa Rica, a las... horas del...

### **1. 3 B. Entre jugador y un club (usado en primera división)**

Tomamos el siguiente contrato entre un jugador de fútbol profesional y uno de los clubes de nuestra primera división<sup>348</sup>:

Entre nosotros \_\_\_\_\_(nombre y calidades del equipo), representada en este acto por su presidente el señor \_\_\_\_\_(nombre y calidades), personería visible en el Registro de (asociaciones o sociedades anónimas deportivas), en adelante denominada EL CLUB, y \_\_\_\_\_(nombre y calidades del jugador) en adelante denominado EL JUGADOR, hemos convenido en celebrar el presente CONTRATO DEPORTIVO, que se regirá por las leyes vigentes en la materia y por las siguientes cláusulas:

---

<sup>348</sup> Contrato utilizado por el Deportivo Saprissa de la primera división de Costa Rica.

**PRIMERA: DE LOS SERVICIOS:** EL JUGADOR se compromete a prestar sus servicios al CLUB, por el término de \_\_\_\_ (cantidad) de campeonatos nacionales, temporadas (as) \_\_\_\_\_ (se indican cuáles temporadas son). Se revisará por la Junta Directiva al final del primer año tomado en cuenta el rendimiento demostrado por el jugador. Transcurrido dicho término, si el contrato no se prorrogare por acuerdo de ambas partes, EL CLUB desinscribirá inmediatamente al JUGADOR ante la Federación Costarricense de Fútbol.

**SEGUNDA: DEL PAGO:** EL CLUB reconocerá al JUGADOR un ingreso mensual de \_\_\_\_\_ (monto) por \_\_\_\_\_ (la cantidad de temporadas).

**TERCERA: DE LAS OBLIGACIONES DEL JUGADOR:** EL JUGADOR queda obligado salvo motivo de fuerza mayor, o caso fortuito, a asistir a todos los compromisos, entrenamientos, o actividades que el Directos Técnico o la Junta Directiva del CLUB señale, así como a todos los partidos oficiales o amistosos que EL CLUB se ha comprometido a jugar tanto en el país como fuera de él.

EL JUGADOR está obligado a usar los logotipos de los patrocinadores oficiales del CLUB, en partidos oficiales y amistosos y en aquellas actividades que EL CLUB así lo ordene.

**CUARTA: DE LA NATURALEZA:** El presente contrato será el único documento oficial aceptado por ambas partes, y el mismo regirá las relaciones CLUB-JUGADOR.

Por lo anterior ambas partes, aceptan las normas establecidas por la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA), para someterse a las regulaciones sobre diferendos que puedan surgir de este CONTRATO

DEPORTIVO, y quedan obligados a utilizar solamente las instancias que la Federación Costarricense de Fútbol ha instaurado para esos fines.

**QUINTA: DE LA RESPONSABILIDAD Y CONDUCTA DEL JUGADOR:** EL JUGADOR se compromete a asumir la responsabilidad en forma exclusiva por los servicios que como tal brinda. Además se compromete a adecuar su comportamiento de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente. EL JUGADOR queda sujeto a las medidas disciplinarias acordadas por la Junta Directiva o la Dirección Técnica, tanto de carácter económico como de otra índole y se obliga a observar las más estrictas reglas de buena conducta y disciplina ante la Junta Directiva, el Cuerpo Técnico, los Funcionarios Administrativos de la Institución, Público, Árbitros, Compañeros de Equipo y Jugadores de Equipos Rivales. Queda entendido por ambas partes, que el Reglamento Disciplinario del CLUB forma parte integral de este contrato.

**SEXTA: DE LAS OBLIGACIONES DEL CLUB:** EL CLUB asumirá la responsabilidad de atención médica y hospitalaria si el JUGADOR sufriera lesiones en traslados ordenados por EL CLUB para entrenamientos o juegos, así como durante la celebración de éstos. Además se compromete a suministrar asistencia médica total al jugador, proporcionarle todas las medicinas necesarias para su recuperación, siempre que sean estas para atender lesiones derivadas de la práctica del fútbol. Para ello, EL JUGADOR, queda obligado a seguir los tratamientos que los médicos al servicio del CLUB le dictaminen, considerándose el incumplimiento de lo anterior como causa de rescisión del presente contrato. Por último EL CLUB se obliga a suministrar al JUGADOR todos los uniformes e

implementos deportivos necesarios para partidos oficiales y amistosos, así como para las sesiones de entrenamiento.

**SÉTIMA: DE LA RESCISIÓN:** Lo pactado aquí entre las partes no podrá sufrir alteraciones de ninguna índole. En caso contrario la parte afectada podrá dar por rescindido el presente contrato, obligándose las partes a retribuirse recíprocamente las obligaciones económicas o profesionales que se haya dejado de cumplir. En caso de que se presente una opción para una contratación para EL JUGADOR fuera del país, EL CLUB de acuerdo a sus posibilidades y compromisos, dará permiso al JUGADOR para que el mismo realice pruebas físicas y técnicas necesarias, y si de éstas se deriva la posibilidad de una contratación, se deberá negociar entre las partes para buscar un convenio satisfactorio para ambas.

**OCTAVA: DE LA PRÓRROGA:** El presente contrato podrá ser prorrogado a su vencimiento, si las partes así lo disponen. Para ello deberán firmar el convenio respectivo como requisito indispensable. EL JUGADOR acepta expresamente brindar la primera opción al CLUB a efectos de la renovación del presente contrato.

**NOVENA: DE LAS DISPOSICIONES FINALES:** El presente contrato deportivo queda sujeto a la valoración médica que EL JUGADOR deberá realizar ante los médicos del CLUB. Si se dictaminase algún impedimento físico o lesión que le imposibilite a incorporarse al CLUB de inmediato, será causa suficiente para tener por rescindido el presente contrato, sin ninguna responsabilidad para el CLUB.

En fe de lo anterior firmamos por duplicado, dando por conocidas y aceptadas las condiciones anteriores, quedando la original en poder de la CONTRATANTE, en la ciudad de \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_\_.

Firma por el CLUB \_\_\_\_\_ Firma por EL JUGADOR \_\_\_\_\_

### **1. 3 C. Entre jugador y club (contrato tipo)**

El que a continuación se presenta es un contrato desarrollado en el seno de la Unión Nacional de Clubes de la Primera División (UNAFUT), el cual se pretende sea utilizado por los clubes en las contrataciones de sus deportistas.<sup>349</sup>

Nosotros (EQUIPO), domiciliado en \_\_\_\_\_, cédula de persona jurídica \_\_\_\_\_, debidamente inscrita en la sección mercantil del Registro Público al folio \_\_\_\_\_, tomo \_\_\_\_\_, asiento \_\_\_\_\_, representada por el presidente de la Junta Directiva, \_\_\_\_\_ (calidades) con facultades suficientes para este acto, personería vigente, y (JUGADOR) y (calidades) en lo sucesivo y para efectos de este contrato conocidos respectivamente como, "LA SOCIEDAD O LA ASOCIACIÓN" Y "EL JUGADOR", hacemos constar que hemos convenido en el siguiente contrato deportivo que se regirá por las cláusulas que seguidamente se consignan y por las disposiciones estatutarias y reglamentarias de fútbol nacional

---

<sup>349</sup> Este contrato suministrado por la UNAFUT, fue elaborado el presente año por los señores Aquiles Certad y Adrián Montealegre.



e internacional y por las normas del Código de Trabajo, las cuales se conocen y se tienen por incorporadas al presente convenio.

**PRIMERA:** EL JUGADOR se obliga a prestar los servicios de jugador de fútbol de la categoría de primera división o la que corresponda a la SOCIEDAD O ASOCIACIÓN, por la (s) pretemporada (s), temporada (s) y partidos amistosos correspondiente (s).

**SEGUNDA:** El plazo de este contrato estará determinado por el tiempo que dure la participación de la ASOCIACIÓN O SOCIEDAD, en dicha (s) temporada (s).

**TERCERA:** Por la prestación de servicios, el JUGADOR recibirá de la SOCIEDAD O ASOCIACIÓN el salario de \_\_\_\_\_, el cual comprenderá su salario bruto mensual más los premios acordados y los derechos de imagen que le corresponden de conformidad con la Ley de derechos de autor y otros derechos conexos, todo en términos y condiciones que consta en el presente contrato suscrito por los comparecientes y debidamente autenticado; salario que será pagado (por semana, quincena, mes, o año) que deberá pagarlo la ASOCIACIÓN O SOCIEDAD en dinero efectivo o cheque los días \_\_\_\_ de (cada semana, quincena, mes, o año).

**CUARTA:** En CASO de que se presenten diferencias de interpretación o conflicto en el cumplimiento del contrato, antes de que se someta el diferendo a la FEDEFÚTBOL, o a sus organismos o a FIFA, podrán dilucidarlo sometiéndolo a conocimiento y decisión de un tribunal arbitral. Este tribunal estará integrado por 3 personas de reconocida solvencia moral y conocimiento deportivo escogidos 1 por

cada una de las partes libremente, y estos nombran el tercero. El laudo de ese tribunal podrá discutirse ante los organismos federativos y/o ante FIFA según corresponda.

**QUINTA:** Este contrato faculta a la ASOCIACIÓN O SOCIEDAD para inscribir ante el Comité de Competición de la UNAFUT de la Federación Costarricense de Fútbol al JUGADOR.

**SEXTA:** La SOCIEDAD O ASOCIACIÓN se compromete a: A) Suministrar alimentación y alojamiento en las giras para la celebración de partidos o eventos en los que participe el club. B) Dotarlo de implementos necesarios para la práctica profesional como jugador de fútbol. C) Suministrarle los servicios médicos necesarios para su presentación profesional deportiva.

**SÉTIMA:** El JUGADOR se compromete a representar dignamente al club en todo acto o competencia, tanto dentro como fuera de la cancha, para ello cuidará su presencia personal y utilizará la indumentaria calificada y acepta el reglamento de la SOCIEDAD O ASOCIACIÓN.

Es todo. Estando las partes de acuerdo con lo aquí pactado, lo aprueban y firman en la ciudad de \_\_\_\_\_, el \_\_\_\_\_.

FIRMAS \_\_\_\_\_.

## **Anexo 2. . Entre director técnico y federación deportiva**

Extraemos este borrador del Compendio del señor Navarro<sup>350</sup>. Éste dice lo siguiente:

Entre nosotros, FEDERACIÓN COSTARRICENSE DE FÚTBOL, cédula de persona jurídica..., representada por su Presidente que tiene facultades de Apoderado Generalísimo sin límite de suma señor (nombre del Presidente o de la persona con poder para hacer la negociación), denominado de ahora en adelante como la FEDERACIÓN y (nombre y calidades del técnico), denominado de ahora en adelante como el TÉCNICO, hemos convenido en celebrar el presente contrato de prestación de servicios profesionales en fútbol que se registrá por las siguientes cláusulas:

*Primera:* El Técnico se compromete a prestar sus servicios como Director Técnico, profesional en fútbol a la Federación en la categoría de Selección Mayor, y como asesor permanente de las selecciones menores, así como brindar capacitación a los técnicos nacionales por medio del Centro Nacional de Capacitación Técnica de esta Federación. El Técnico declara de manera expresa contar con la experiencia, conocimientos y aptitudes presentados en sus atestados y por lo que fue escogido como seleccionador mayor. Asimismo se compromete a aportar esos conocimientos con la mayor dedicación y empeño, poniéndolos al

---

<sup>350</sup> NAVARRO del VALLE (Hermes); Compendio de Legislación Deportiva. Fútbol: normas que rigen el fútbol, incluye todas las normas de fútbol de la FIFA, CONCACAF, UNCAF, FEDEFUTBOL e ICODER; IJSA; San José; 2000. Páginas 639 a 642.

**servicio de la Federación en las competencias relacionadas con la preparación, clasificación y participación en el Campeonato... Las funciones del Técnico serán ejecutadas bajo la dependencia del Comité Ejecutivo.**

**Segunda:** El plazo del presente contrato rige a partir del (fecha) y hasta la finalización de la participación de la Selección Mayor en el Mundial...

**Tercera:** OBLIGACIONES DEL TÉCNICO: Serán obligaciones del técnico las siguientes:

- a) Prestar el servicio convenido en forma personal y exclusiva a la Federación y no por medio de asistentes. Asimismo, prestará el servicio tanto dentro como fuera de Costa Rica.**
- b) Deberá presentar un Plan de Trabajo al Comité Ejecutivo de la Federación a la mayor brevedad posible después de firmado el presente contrato. Asimismo, deberá presentar informes mensuales al ente antes indicado y extraordinariamente informes cuando así se le requiera. Deberá el técnico comparecer ante el Comité Ejecutivo a las audiencias a las que sea requerido para responder o evacuar consultas y dudas sobre cualquier asunto relacionado con su cargo.**
- c) La jornada laboral la establecerán las partes de común acuerdo y de conformidad con las necesidades del plan de trabajo de la Selección Mayor y de las demás funciones que éste contrato se le asignan.**
- d) Conocer las leyes laborales del país, los reglamentos generales de la Federación y de FIFA.**

**Cuarta:** La Federación pagará al técnico una suma mensual de (salario). El salario será cancelado por mes vencido dentro de los primeros seis días de cada mes a partir de (fecha de inicio). (Cuando el Técnico sea extranjero: Adicionalmente la Federación le suministrará al Técnico un apartamento amueblado acorde con el número de miembros de su núcleo familiar por todo el plazo vigente de su prestación de servicio. Asimismo, para su desplazamiento en Costa Rica, la Federación le facilitará un vehículo último modelo de uso discrecional que tendrá a su disposición. Se aclara que en giras o concentraciones el Técnico deberá trasladarse en el mismo vehículo que los jugadores y demás miembros del cuerpo técnico). En caso de clasificarse al Mundial... el Técnico devengará un premio a convenir entre las partes. En caso de pasar a cada ronda devengará un premio cuyo monto será a convenir entre las partes. Dichas sumas de dinero serán pagadas diez días hábiles después de que la FIFA gire a la Federación el monto correspondiente por su participación en el mundial en cuestión. La Federación se hará cargo del rubro por concepto de seguro social e impuesto al salario que se deba pagar del Técnico a las Autoridades Nacionales.

**Quinta:** CAUSAS JUSTAS DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO: Serán causas justas para dar por terminado el contrato sin responsabilidad patronal por parte de la Federación:

- a) La pérdida de condiciones físicas o psíquicas que el puesto de Directos Técnico demande, lo cual deberá ser debidamente comprobado por medio de certificación médica emitida por la Comisión Médica de la Federación.

- b) La imposición de sanciones al Técnico por parte de órganos federativos o internacionales competentes, que impidan al Técnico cumplir adecuadamente sus funciones.
- c) Falta grave de respeto y consideración contra los miembros del Comité Ejecutivo o contra cualquier autoridad federativa.
- d) Eliminación de la Selección Nacional Mayor del proceso del Mundial...
- e) El incumplimiento de cualquiera de las cláusulas estipuladas en este contrato.

**Sexta:** RESCISIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO: En caso de que el Técnico decidiera dar por terminado este contrato sin que medie causa justificada, la Federación deberá cancelar la suma de...

**Séptima:** La validez de este contrato queda sujeta a que el Técnico cumpla con las disposiciones vigentes al respecto por la Federación y las leyes laborales de Costa Rica. (Para el Técnico extranjero: El Técnico deberá cumplir con las disposiciones vigentes de las leyes laborales de Costa Rica en cuanto a su status migratorio, obligación que correrá por su cuenta, sin embargo para cumplir con lo anterior, contará con el soporte y la colaboración de la Federación).

**Octava:** El técnico se obliga a observar las más estrictas reglas de buena conducta y disciplina ante la Federación, resto de miembros del cuerpo técnico, jugadores, árbitros, funcionarios administrativos, jugadores de equipos rivales, público en general y prensa deportiva nacional.

**Novena:** Las partes acuerdan que en caso de conflicto se recurrirá a la FIFA.

***Décima:*** El Técnico está obligado a usar los logotipos de los patrocinadores de la Federación tanto en partidos amistosos como en partidos oficiales, sea en giras, concentraciones o entrenamientos, estos suministros serán entregados por la Federación.

***Décima Primera:*** Las cláusulas pactadas en este contrato no podrán sufrir alteraciones de ninguna especie, salvo convenio expreso y por escrito de las partes. En caso contrario el afectado podrá dar por terminado el contrato unilateralmente y reclamar los daños y perjuicios ocasionados.

***Décima Segunda:*** Las partes se comprometen a guardar la más absoluta confidencialidad acerca de lo pactado en el presente contrato tanto en el plano económico como en las cláusulas aquí convenidas.

***Décima Tercera:*** Todo aquello que no esté previsto en este contrato, ni en los reglamentos y estatutos de la Federación, se regirá por los reglamentos y estatutos de la FIFA.

***Décima Cuarta:*** Una vez firmado el presente contrato el mismo será registrado en la FIFA para los efectos correspondientes.

Firmamos en San José, de Costa Rica, el día...

### **Anexo 3. Contrato de manejo de imagen y mercadeo<sup>351</sup>**

Entre nosotros \_\_\_\_\_ (promotor de imagen), cédula jurídica \_\_\_\_\_, con domicilio \_\_\_\_\_, representada en este acto por el señor \_\_\_\_\_ (calidades) personería visible en la Sección Mercantil del Registro Público, al tomo \_\_\_\_\_, folio \_\_\_\_\_, asiento \_\_\_\_\_, en adelante denominada CONTRATANTE, y \_\_\_\_\_ (jugador) (calidades), en adelante denominado CONTRATISTA, hemos convenido en celebrar el presente CONTRATO DE MANEJO DE IMAGEN Y MERCADEO, que se regirá por las leyes vigentes en la materia y por las siguientes cláusulas:

**PRIMERA: DE LA CALIDAD DEL PROFESIONAL:** Por medio del presente contrato el CONTRATISTA, cede sus derechos de imagen y de mercadeo como jugador de fútbol, a la CONTRATANTE, quien en adelante y por las temporadas \_\_\_\_\_. Se revisará por la Junta Directiva al final del primer año tomando en cuenta el rendimiento demostrado por jugador. De acuerdo al calendario establecido por la Federación Costarricense de Fútbol, tendrá la exclusividad de los mismos.

**SEGUNDA: DEL PAGO:** El pago por los derechos de imagen que devengará el CONTRATISTA será de \_\_\_\_\_, pagaderos en forma anual para la primera temporada. Para la segunda temporada un aumento del 10%. Será requisito indispensable para todo pago que el CONTRATISTA extienda la correspondiente factura membretada y debidamente cancelada.

---

<sup>351</sup> Tomado de un contrato utilizado por el Deportivo Saprissa en la primera división.



**TERCERA: DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA:** EL CONTRATISTA acepta y consiente el contenido de este Contrato por el mercadeo de sus derechos de imagen, en el entendido de que su relación con el CONTRATANTE es privada y por ende sujeta a las cláusulas estipuladas en este contrato, de manera tal que la Contratante queda exonerada de cualquier tipo de responsabilidad por situaciones no incluidas en el presente.

**CUARTA: DE LA NATURALEZA:** EL CONTRATISTA de igual forma acepta y consiente que la naturaleza jurídica de su relación con el CONTRATANTE es privada y por consiguiente no podrá alegarse que se rige por cualquier otro tipo de legislación vigente del ordenamiento jurídico.

**QUINTA: DE LA RESPONSABILIDAD Y CONDUCTA DEL CONTRATISTA:** EL CONTRATISTA se compromete a asumir la responsabilidad en forma exclusiva por los servicios profesionales prestados. Además se compromete a adecuar su comportamiento de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente.

**SEXTA: DE LA RESCISIÓN:** Lo pactado aquí entre las partes no podrá sufrir alteraciones de ninguna índole. En caso contrario la parte afectada podrá dar por rescindido el presente contrato, obligándose las partes a retribuirse recíprocamente las obligaciones económicas o profesionales que se hayan dejado de cumplir. En caso de que se presente una opción para una contratación para el JUGADOR fuera del país, el CLUB de acuerdo a sus posibilidades y compromisos, dará permiso al JUGADOR para que el mismo realice pruebas físicas y técnicas necesarias, y si de éstas se deriva la posibilidad de una contratación, se deberá negociar entre las partes para buscar un convenio satisfactorio para ambas.

**SÉTIMA: DE LA PRÓRROGA:** El presente contrato podrá ser prorrogado a su vencimiento, si las partes así lo disponen. Para ello deberán firmar el convenio respectivo como requisito indispensable.

En fe de lo anterior firmamos por duplicado, dando por conocidas y aceptadas las condiciones anteriores, quedando la original en poder de la CONTRATANTE, en la ciudad \_\_\_\_\_, a las \_\_\_\_\_ horas del \_\_\_\_\_,

Firmas \_\_\_\_\_

## Bibliografía

- ALONSO OLEA (Manuel); Derecho del Trabajo; Artes Gráficas Benzal S.A.; Madrid, 1980.
- CASAS BAAMONDE (María Emilia y Manuel Alonso Olea); Derecho del Trabajo; Civitas; Madrid, 1999.
- BODAS MARTÍN (Ricardo) Coordinador; El Poder de Dirección del Empresario; El Nuevo Poder del Empresario de María Teresa Conde-Pumpido Tourón; IBIDEM Ediciones; Madrid, 1997.
- BRENES (Alberto); Tratado de las Obligaciones; Editorial Juriscentro; San José; 1984.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo); Compendio de Derecho Laboral; Tomo I; Editorial Eliasta SRL; Argentina; 1993.
- CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 2 Contrato de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L.; Buenos Aires, 1988.
- CABANELLAS (Guillermo); Tratado de Derecho Laboral; Tomo II Derecho Individual del Trabajo; Volumen 4 Contratos Especiales de Trabajo; 3ª Edición; Editorial Eliasta S.R.L.; Buenos Aires, 1988.
- CABRERA BAZÁN (Jose); El Contrato de Trabajo Deportivo (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales); Instituto de Estudios Políticos; Madrid, 1961.

- CANTÓN MOLLER (Miguel y Adolfo Vázquez Romero); Derecho del Deporte; Editorial Esfinge; México; 1968.
- CARDENAL CARRO (Miguel); Deporte y Derecho: Las Relaciones Laborales en el Deporte Profesional; Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia; 2ª Edición; Murcia, 1996.
- MEILIJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo I; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989.
- MEILIJ (Gustavo Raúl); Contrato de Trabajo; Tomo II; Reimpresión de la 1ª Edición; Ediciones Depalma; Buenos Aires; 1989.
- MIROLO (René Ricardo); El Trabajo del futbolista profesional; Editora Córdoba; Córdoba, 1980.
- MOLERO MANGLANO (Carlos); Estructura y Desarrollo del Contrato de Trabajo; Tomo I Estructura del Contrato de Trabajo; Ediciones ICAI; Madrid, 1988.
- NAVARRO (Hermes); Compendio de Legislación Deportiva, Fútbol; IJSA; San José; 2000.
- RAGGI AGEO (Carlos); Contratos y Convenios del Trabajo; Cultural S.A.; La Habana, 1940.
- RASO DELGUE (Juan); La Contratación Atípica del Trabajo; Editorial Amalio Fernández; Montevideo, 2000.

- ROQUETA BUJ (Remedios); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Tirant LaBlanch; Valencia, 1996.
- SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio); El Contrato de Trabajo del Deportista Profesional; Editorial Civitas S.A.; Madrid, 1991.
- SALA FRANCO (Tomás); El Trabajo de los Deportistas Profesionales; Editorial Mezquita; Madrid, 1983.
- SERRANO MARTINEZ (José); Legislación Social Básica; Editorial Civitas; Madrid, 1991.
- UNIVERSITA DI FERENZE; Il Rapporto di Lavoro nello Sport, L'Attività Sportiva come Lavoro Subordinato; Istituto di Diritto del Lavoro, Seminario di Preparazione per Dirigenti Sindicali e Aziendali; N.11; Anno Accademico 1964; DOTT. A. GIUFFRÉ EDITORE; Milano, 1965.
- VÁZQUEZ VIALARD (Antonio); Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Tomo 2; 4ª Edición actualizada; Editorial Astrea; Buenos Aires; 1989.

#### Revistas

- Revista General de Derecho; Valencia; Marzo del 2000; Año LVI, Número 666.
- Revista de Ciencias Jurídicas; número 17, junio de 1971.

#### Tesis

- CASTRO MÉNDEZ (Mauricio); El Tribunal de Conflictos Deportivos: Su Naturaleza Jurídica y la Renuncia de Derechos Laborales; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; UCR, 1991.
- ESQUIVEL VILLALOBOS (Rita María); Naturaleza Jurídica del Derecho Deportivo. Especial Referencia al deporte del Fútbol; Tesis de Grado; Facultad de Derecho; UCR, 1991.
- PÉREZ FONSECA (José Mario y Carlos Enrique Quesada Barrantes); Un Análisis Crítico-Jurídico del Derecho Deportivo Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; Universidad de Costa Rica, 1991.
- ROJAS BRENES (Rodrigo); El Conflicto Contractual en el Fútbol. La FIFA y el Tribunal Jurisdiccional como Organos de Decisión; Tesis de grado; Facultad de Derecho; UCR, 1998.
- VALERIO SANCHEZ (Fernando); Algunas ideas en torno a la naturaleza jurídica del contrato deportivo (Futbolistas profesionales); Monografía presentada para optar por el título de Licenciado en Derecho; UCR, 1965.
- ZUÑIGA BENAVIDES (Omar); El Contrato Deportivo en la Legislación Costarricense; Tesis de grado; Facultad de Derecho; UCR, 1985.

#### Legislación, reglamentos y otros

- Argentina; Ley 20.160 del 15 febrero de 1973, Estatuto del Jugador del Fútbol Profesional.
- Brasil; Ley número 9.615 del 24 de marzo de 1998, Institui normas gerais sobre desporto e dá outras providencias.

- Código Civil.
- Código Penal.
- Código de Trabajo.
- Constitución Política.
- Convenio Sobre la Ley Aplicable a las Obligaciones Contractuales; Roma, del 19 de junio de 1980; artículo 6. Al cual se adhirieron España y Portugal mediante el Convenio Funchal; del 18 de mayo de 1992.
- Chile; Ley 19712 del 30 de enero de 2001, Ley del Deporte de Chile.
- España; Ley 8/80 del 10 de marzo, Aprobando el Estatuto de los Trabajadores.
- España; Ley 13/80 del 31 de marzo, Ley General de Cultura Física y del Deporte.
- España; Estudio y Disposiciones de los Acuerdos Relativos a la Prórroga Forzosa de los Contratos y Otros Temas elaborados por la Comisión Mixta, Clubes y Asociación de Jugadores; Asociación de Futbolistas Españoles y Real Federación Española de Fútbol; Propuesta Aprobada de la Junta Directiva por el Pleno del Fútbol Español (13-VII-79); Asamblea General 1979.
- España; Ley 30/94, del 24 de noviembre, Ley de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Particular en Actividades de Interés General. Desarrollada por el Real Decreto 316/1996.
- España; Real decreto 1006/1985 de junio, por el que se regula la Relación Laboral de los Deportistas Profesionales.

- España; Real Decreto 2690/80, del 17 de octubre, sobre Régimen Disciplinario Deportivo.
- España; Real Decreto 1591/1992, del 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Disciplina Deportiva.
- España; Real Decreto 766/1992 del 26 de junio, Sobre la Entrada y Permanencia de Nacionales de Estados Miembros de las Comunidades Europeas.
- FEDEFUT; Reglamento relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores y Cuerpos Técnicos de Fútbol de Costa Rica, de 1998.
- FIFA; Reglamento sobre los Agentes de Jugadores del 10 de diciembre del 2000.
- FIFA; Reglamento relativo a los Agentes de Jugadores del 20 de mayo de 1994.
- FIFA; Reglamento Relativo al Estatuto y a las Transferencias de los Jugadores del 1 de octubre de 1997.
- FIFA; Circular Número 616 a las Asociaciones Nacionales Afiliadas a la FIFA; Decisiones de la Comisión del Estatuto del Jugador; del 4 de junio de 1997.
- FIFA; Reglas de Juego, al 27 de marzo del 2000.
- FIFA; Lista de Medidas Disciplinarias de la FIFA; reglamento del 4 de diciembre de 1992.
- FIFA; Estatutos de la FIFA, del 9 de julio de 1999.
- Ley N°7800 publicada en el Alcance N°20 de La Gaceta N°103 del viernes 26 de mayo de 1998.



- Perú, Ley Número 27159 de julio de 1999.
- Portugal, Decreto Ley N° 305/95 del 18 de noviembre; Régimen Jurídico del Contrato del Deportista y el Contrato de Formación Deportiva.
- Portugal, Ley N° 28/98 del 26 de junio; Régimen Jurídico del Trabajo Deportivo y el Contrato de Formación Deportiva.
- Tratado de Roma del 25 de marzo de 1957.
- UEFA; Reglamento de la UEFA de junio de 1993, “Para la fijación de una compensación por transferencia”.
- UNIÓN DE CLUBES DE LA PRIMERA DIVISIÓN; Afiliada a la FEDEFUT; Reglamento de Competición del 10 de junio del 2000.
- Uruguay; Ley 14996 del 26 de marzo de 1980, Normas que regulan la Actividad deportiva y Tipifican Delitos contra el Deporte.

#### **Jurisprudencia**

- Sentencia del 26 de julio de 1962, 8h 45m; Alcaldía Segunda de Trabajo.
- Sentencia Número 5 del 10 de enero de 1963, 15h 50m; Tribunal de Casación.
- Sentencia Número 91 del 30 de julio de 1975, 10h; Sala de Casación.
- Sentencia N°580 del 21 de mayo de 1985, 9h 40m; Tribunal Superior de Trabajo.

- Sentencia N°286 del 7 de marzo de 1986, 14h 15m; Tribunal Superior de Trabajo.
- Sentencia N°1336-90, 23 de octubre de 1990, 17h 00m; Sala Constitucional.
- Resolución N° 221 del 8 de octubre de 1993, 09 h 00 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N° 224 del 8 de octubre de 1993, 09h 30m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°158 del 23 de junio de 1994, 14h 10m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°199, del 21 de julio de 1994, 9h 40m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°392, del 25 de noviembre de 1994, 10h 40 m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°136 del 10 de mayo de 1996, 9h 00m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°351, 1 de noviembre de 1996, 15h 40m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°375 del 20 de noviembre de 1996, 16h 00m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°402 del 20 de diciembre de 1996, 10h 40m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°2, del 8 de enero de 1997, 14h 10m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N° 64 del 10 de abril de 1997, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°856, del 17 de julio de 1998, 8h 30m; Tribunal de Trabajo, Segundo Circuito, San José.
- Resolución N°178, 17 de julio de 1998, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución 220, 28 de agosto de 1998, 9h 40m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N° 261, 16 de octubre de 1998, 9h 10m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N°98, 30 de abril de 1999, 9h 30m; Sala Segunda de la Corte.
- Resolución N° 140 del 28 de mayo de 1999, 10h 10m; Sala Segunda de la Corte.

- Resolución N°162, 16 de junio de 1999, 15h 20m; Sala Segunda de la Corte.
- Bélgica; Sentencia C-93/415 del 15 de diciembre de 1995, del Tribunal de Justicia de Luxemburgo.
- España; Sentencia 854/98 del 26 de noviembre, Juzgado de lo Social Número Uno de Oviedo.
- España; Sentencia N°341/98 del 23 de setiembre, Juzgado de lo Social N°1 de Pontevedra.
- España; Sentencia del 17 de junio de 1997, Audiencia Provincial de Madrid, Sección 12ª .

#### Internet

- BLANCO PEREIRA (EDUARDO); “Las Cláusulas Astronómicas son Abusivas”, La Coruña 17 de marzo de 1999.  
<http://www.iusport.es/debate/rescision/eblanco99.htm>
- CARDENAL CARRO, IRURZUN UGALDE Y RUBIO SÁNCHEZ; Una Sentencia más sobre las Cláusulas de Rescisión de los Deportistas Profesionales; LA LEY, REVISTA JURÍDICA ESPAÑOLA DE JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFÍA; Año XIX, Número 4654; miércoles 21 de octubre de 1998.  
<http://www.iusport.es/OPINION/resci98.htm>
- Cardenal (Miguel) en <http://www.iusport.es/cronicas/por305.htm>; a propósito del Decreto Ley portugués 305/1995, de 18 de noviembre, regulador de las relaciones laborales en el deporte profesional.
- CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); El Caso Bosman: sus consecuencias; RGID Número 622-623, 1993; <http://www.iusport.es/OPINION/crespo96.htm>

- CRESPO PÉREZ (Juan de Dios); Análisis de los últimos conflictos jurídicos en la era “post Bosman” del fútbol profesional; RGID NÚMERO 642, MARZO 1998. <http://www.iusport.es/OPINION/crespo97.htm>
- IRURZUN (Koldo y Francisco Rubio); La Sentencia Tellez: Cláusulas de Rescisión y su Modulación desde los Principios del Derecho Laboral; publicado en la Revista Aranzadi Social N°15; remitido a IUSPORT por sus autores en: <http://www.iusport.es/opinion/koldorubio99.htm>.
- MORERAS MARTÍN (Berta); Sentencia Bosman. Perspectivas de Aplicación y Alcance. Publicado en la Revista Técnico Laboral; Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales; Año 1997; Volumen XIX; Número72. <http://www.iusport.es/OPINION/bertabos.htm>
- Página Web de la Asociación Nacional de Fútbol Profesional de Chile; "Conclusiones Seminario Internacional de Agentes de Jugadores".
- PARADINAS (Juan José); “Un Juez hace tambalear las cláusulas millonarias de rescisión de contratos”; Diario El País; El País Digital del 30 de octubre de 1998; [digital@elpais.es](mailto:digital@elpais.es)